

**Министерство образования и науки Российской Федерации**  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт социально-гуманитарных технологий  
Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент  
Кафедра инженерного предпринимательства

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА БАКАЛАВРА**

Тема работы
<b>Управление пенсионными накоплениями. Опыт Германии и Казахстана</b>

УДК 35.087.431.3:331.25(430)(574)

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
14A2A	Е.С. Борисенков		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Профессор	С.Л. Еремина	Д.э.н доцент		

**КОНСУЛЬТАНТЫ:**

По разделу «Социальная ответственность»

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Ассистент	Е.А. Грахова			

**ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:**

Зав. кафедрой	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
ИП	С.В. Хачин	К.Т.Н.		

Томск – 2016 г.

# ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ООП НАПРАВЛЕНИЕ «МЕНЕДЖМЕНТ»

## БАКАЛАВР (38.03.02)

Код результата	Результат обучения (выпускник должен быть готов)
<i><b>Профессиональные компетенции</b></i>	
P1	Применять гуманитарные и естественнонаучные знания в профессиональной деятельности. Проводить теоретические и прикладные исследования в области современных достижений менеджмента в России и за рубежом в условиях неопределенности с использованием современных научных методов
P2	Применять профессиональные знания в области организационно-управленческой деятельности
P3	Применять профессиональные знания в области информационно-аналитической деятельности
P4	Применять профессиональные знания в области предпринимательской деятельности
P5	Разрабатывать стратегии развития организации, используя инструментарий стратегического менеджмента; использовать методы принятия стратегических, тактических и оперативных решений в управлении деятельностью организаций
P6	Систематизировать и получать необходимые данные для анализа деятельности в отрасли; оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование предприятий отрасли, анализировать поведение потребителей на разных типах рынков и конкурентную среду отрасли. Разрабатывать маркетинговую стратегию организаций, планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию.
P7	Разрабатывать финансовую стратегию, используя основные методы финансового менеджмента; оценивать влияние инвестиционных решений на финансовое состояние предприятия
P8	Разрабатывать стратегию управления персоналом и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию. Применять современные технологии управления персоналом, процедуры и методы контроля и самоконтроля, командообразования, основные теории мотивации, лидерства и власти
<i><b>Общекультурные компетенции</b></i>	
P9	Самостоятельно учиться и непрерывно повышать квалификацию в течение всего периода профессиональной деятельности.
P10	Активно владеть иностранным языком на уровне, позволяющем разрабатывать документацию, презентовать результаты профессиональной деятельности.
P11	Эффективно работать индивидуально и в коллективе, демонстрировать ответственность за результаты работы и готовность следовать корпоративной культуре организации. .

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования

**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт социально-гуманитарных технологий  
Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент  
Кафедра инженерного предпринимательства

УТВЕРЖДАЮ:  
Зав. кафедрой ИП ИСГТ  
С.В. Хачин

\_\_\_\_\_  
(Подпись) (Дата)

**ЗАДАНИЕ**

**на выполнение выпускной квалификационной работы**

В форме:

выпускной квалификационной работы бакалавра
---

Студенту:

Группа	ФИО
14A2A	Борисенков Егор Сергеевич

Тема работы:

<b>Управление пенсионными накоплениями. Опыт Германии и Казахстана</b>	
Утверждена приказом директора ИСГТ	№3108/с от 21.04.2016
Срок сдачи студентом выполненной работы	15.06.2016

**ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ:**

<b>Исходные данные к работе</b>	публикации в периодической печати, отчетность организации, самостоятельно собранный материал
<b>Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов</b>	теоретический обзор литературы о пенсионных системах Германии, Казахстана и России;

	<p>исследование характерных особенностей пенсионных систем этих стран.</p> <p>Сравнительный анализ пенсионных систем Германии и Казахстана для применения опыта в России.</p> <p>Рекомендации ПФР для повышения эффективности управления пенсионными деньгами и сокращению дефицита.</p>
<b>Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы</b>	
<b>Раздел «Социальная ответственность»</b>	<b>Грахова Е.А.</b>

<b>Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы</b>	<b>01.02.2016</b>
--	-------------------

**Задание выдал руководитель**

<b>Должность</b>	<b>ФИО</b>	<b>Ученая степень, звание</b>	<b>Подпись</b>	<b>Дата</b>
<b>Профессор</b>	<b>Еремина С.Л.</b>	<b>д.э.н доцент</b>		

**Задание принял к исполнению студент:**

<b>Группа</b>	<b>ФИО</b>	<b>Подпись</b>	<b>Дата</b>
<b>14A2A</b>	<b>Борисенков Е.С.</b>		

## РЕФЕРАТ

**Выпускная квалификационная работа** \_\_\_\_91\_\_\_\_ страниц, \_\_\_\_9\_\_\_\_ рисунков, \_\_\_\_2\_\_\_\_ таблицы, \_\_\_\_63\_\_\_\_ источников, \_\_\_\_2\_\_\_\_ приложение.

**Ключевые слова:** пенсионный фонд, пенсионеры, пенсия, инвестиции, страхование, будущее.

**Объектом исследования являются** Система пенсионных накоплений России, Германии и Казахстана

**Предметом исследования является** Дефицит пенсионного фонда РФ, пути выхода из него.

**Цель работы** – обосновать, что совершенствование управления пенсионными накоплениями позволит предупредить дефицит пенсионной системы, т.е. обеспечит доход не только Пенсионному Фонду, но и держателям пенсионных счетов.

**Актуальность работы:** заключается в том, что состояние пенсионного фонда России из года в год является дефицитным. Конечно, благодаря преобразованиям и некоторым реформам последних 10 лет, дефицит сокращается, но все равно присутствует. Ключевыми факторами подобной ситуации являются экономическая нестабильность в стране, демографическая ситуация и неэффективность управления денежными накоплениями граждан.

**В процессе исследования проводился:** сравнительный анализ пенсионных систем России, Германии и Казахстана. Применимость опыта для нашей страны.

**В результате исследования были выявлены** основные особенности и различия пенсионных систем, влияющие на эффективность работы пенсионного фонда. А также были разработаны рекомендации по повышению эффективности деятельности пенсионной системы в России и пути ликвидации дефицита.

### **Теоретическая и практическая значимость работы**

На основании анализа пенсионных систем Германии и Казахстана классификации были выявлены их особенности и сформулированы рекомендации по эффективному управлению пенсионными деньгами и применению мер для уменьшения дефицита пенсионного фонда России.

**Область применения:** Пенсионный фонд Российской Федерации.

## **Оглавление**

<b>Глава 1. Солидарная (страховая) и накопительная пенсионные системы. Варианты сосуществования.....</b>	<b>10</b>
<b>1.1. Пенсионная система Германии (Бисмарка). Цель и особенности управления.....</b>	<b>10</b>
<b>1.2. Пенсионная система Казахстана – условие формирования «длинных» денег.....</b>	<b>24</b>
<b>1.3. Пенсионная система России. Единство страховой и накопительной систем.....</b>	<b>32</b>
<b>Глава 2. Управление пенсионными накоплениями как условие повышения эффективности деятельности пенсионного фонда.....</b>	<b>41</b>
<b>2.1. Доходность и риск – ключевые критерии эффективности деятельности пенсионного фонда.....</b>	<b>41</b>
<b>2.2. Изменение пенсионной формулы и система государственного софинсирования пенсии как элементы совершенствования пенсионной системы России.....</b>	<b>50</b>
<b>2.3. Опыт Германии и Казахстана – возможность применения в пенсионной системе России.....</b>	<b>63</b>
<b>Глава 3. Социальная ответственность.....</b>	<b>70</b>
<b>Заключение.....</b>	<b>79</b>
<b>Список публикаций.....</b>	<b>85</b>
<b>Список использованных источников.....</b>	<b>86</b>
<b>Приложения.....</b>	<b>89</b>



## **Введение**

*Актуальность.* Российская пенсионная система в современных рыночных условиях функционирует уже более двадцати лет. Состояние Пенсионного Фонда России из года в год является дефицитным (приложение А).

В 1993 году были созданы первые негосударственные пенсионные фонды, появление которых стало первым шагом по адаптации российской системы пенсионного обеспечения к складывающимся условиям функционирования рынка, к росту частного сектора в экономике и значительному расслоению населения по уровню доходов.

Опыт применения к пенсионной системе рыночных принципов очень важен и ценен, однако, не достаточен для успешного функционирования пенсионной системы России. Опора только на национальные исследования и разработки не только недостаточна, но и нецелесообразна. Поэтому необходимо активное изучение и внедрение международного опыта и принципов работы пенсионной системы.

Ключевых факторов, влияющих на состояние пенсионной системы в целом, и пенсионного фонда страны, в частности, как правило, несколько, в т.ч.:

- экономическая ситуация,
- демографическая ситуация,
- источники формирования Фонда (пенсионная формула),
- качество и эффективность управления пенсионными накоплениями граждан,
- и другие.

Эта сфера привлекает большое внимание специалистов разных областей знаний и бизнеса: демографов, страхователей, инвесторов и т.д. Какие инструменты использовать? Можно ли воспользоваться опытом стран зарубежных стран, где пенсионные системы успешны? Какие реформы необходимо произвести в стране для стабильного и успешного существования



пенсионной системы. Именно на эти вопросы предполагается ответить в работе и предложить рекомендации для их внедрения.

Т.о., можно сформулировать цель работы: обосновать, что совершенствование управления пенсионными накоплениями позволит предупредить дефицит пенсионной системы, т.е. обеспечит доход не только Пенсионному Фонду, но и держателям пенсионных счетов.

Реализация цели требует формулирования следующих задач:

1. выявить плюсы и минусы системы управления пенсионными накоплениями на основе изучения системы формирования и расходования пенсионных средств в:

- России,
- Германии,
- Казахстане.

2. Разработать критерии и провести оценку эффективности управления пенсионными накоплениями с позиций Пенсионного фонда России и пенсионеров,

3. Проанализировать эффективность программы софинансирования пенсий в России.

4. Разработать рекомендации по применению в России опыта управления пенсионными накоплениями в Германии и Казахстане.

В целях извлечения пользы из опыта стран в области формирования, ведения, контроля и регулирования пенсий в рамках накопительных систем негосударственного пенсионного страхования, настоящее исследование предполагает анализ международного передового опыта Германии и Казахстана.

Основная рекомендация для решения выше упомянутых проблем - организовать и провести реформы с целью совершенствования управления и планирования пенсионными средствами. Необходимо в полной мере учитывать модели накопления и определенные структурные особенности, в частности,

касающиеся порядка выплаты пенсий с тем, чтобы гарантировать причитающиеся пенсионные выплаты.

Рекомендуется дальнейшие действия по повышению прозрачности управления пенсионными фондами и процедурам принятия решений, а также укрепления порядка регулирования и усиления контроля. Предлагаются меры по усилению защиты участников пенсионных программ, в частности, в случае банкротства или финансовой слабости НПФ. Особо отмечается необходимость пересмотра правил, ограничивающих и регулирующих инвестиций. Основанием принятия инвестиционных решений должны считаться интересы участников.

В рамках исследования обосновывается необходимость усиления возможностей самоуправления, включая систему представительства участников программы. Схема и порядок регулирования выплаты пенсий должны быть продуманными, как и диапазон размера ежемесячных выплат, инвестиционные продукты и виды гарантий, которые ПФР и НПФ могут предложить. Кроме того, требуется облегчить проведение процедур планирования пенсионного дохода, контроля над рисками и принятия индивидуальных решений, что может быть достигнуто организацией обучения финансовой грамотности и повышением осведомленности широких масс населения.



## **Глава 1. Солидарная (страховая) и накопительная пенсионные системы. Варианты сосуществования**

### **1.1 Пенсионная система Германии. Цель и особенности управления**

Государственное социальное страхование впервые появилось в Германии. Случилось это еще в 19 веке под началом Отто фон Бисмарка. В Германии появились больничные кассы и несколько видов социального страхования для рабочих. Это одна из сильнейших в мире систем, пережившая две мировые войны, денежные реформы и гиперинфляции. Вначале государственная пенсия разрабатывалась для сохранения уровня жизни, который был достигнут в ходе трудовой жизни.

Введение обязательного социального страхования для рабочих Германии было одним из элементов политики Бисмарка, которое он считал ключевым средством укрепления государства и общественного порядка. «Единственным способом, которым можно избежать потерь среди рабочего класса, это « ... осуществить их требования о введении социального страхования. Они имеют вполне законный вид и могут быть воплощены в жизнь в интересах укрепления государства и общественного порядка»<sup>1</sup>.

Следуя этой концепции и, несмотря на оппозицию со стороны Рейхстага, менее чем за десять лет была создана завершенная система социального страхования, нормативной основой которой стали три закона о страховании:

- на случай болезни,
- от несчастных случаев на производстве,
- на случай старости и инвалидности.

---

<sup>1</sup> Бисмарк О. Письмо министру торговли // [http://dugward.ru/library/bismark/bismark\\_vilgelm\\_ii.html](http://dugward.ru/library/bismark/bismark_vilgelm_ii.html)

Система Бисмарка была основана на четырех фундаментальных принципах<sup>2</sup>:

1. обеспечение основано исключительно на труде и поэтому ограничено лишь теми лицами, которые сумели завоевать это право своим трудом;
2. обязательное обеспечение существует только для тех наемных работников, заработная плата которых ниже определенной минимальной величины, то есть для тех, кто не может пользоваться индивидуальным страхованием;
3. обеспечение построено на методологии страхования, которое устанавливает паритетное соотношение между вкладами наемных работников и работодателей, а также между выплатами и взносами;
4. обеспечением управляют и работодатели, и наемные работники.

Важнейшей новацией Бисмарка стало положение о введении обязательного характера системы социального страхования.

Идея социального страхования была принята обществом Германии потому, что она предлагала малозатратный механизм, способный удовлетворить некоторые социальные потребности и одновременно передать социальное управление в руки работодателей и работников - плательщиков взносов ради своих же собственных пенсий.

Применение страхового принципа имело важные последствия для развития социальной политики. Во время осуществления разнообразных мер по увеличению пенсий и предоставлению других льгот первоначальная страховая основа подрывалась, но принцип паритетности в уплате взносов оставался важным политическим символом, поэтому время от времени предпринимались попытки вернуть систему социального страхования ближе к ее истокам.

---

<sup>2</sup> Менеджмент в области здравоохранения - Баева ОВ. - 2013. – 115с.

В 1942 г. была создана Межминистерская Комиссия для подготовки мероприятий по улучшению социального обеспечения в Германии. Ее возглавил лорд Беверидж как разработчик системы социального страхования на случай безработицы в Англии в 1908 и 1915 годах. Они включали<sup>3</sup>:

- подготовку доклада о состоянии и перспективах преодоления послевоенной нищеты. Доклад стал собранием прагматических жизненных рекомендаций, построенных на констатации социальных реалий.

- формирование институтов системы социального обеспечения. Методологической основой функционирования учреждений системы социального обеспечения должны были стать три ведущих принципа:

1. делать свое дело без оглядки на позицию тех заинтересованных группировок, которые опасались, что пересмотру подвергнутся их преимущества и привилегии;

2. внедрение социального страхования должно осуществляться в неразрывной связи с общим социальным прогрессом общества (нищета является одной из пяти (заболевания, темнота (невежество), скупость и расточительность) бед, которые необходимо преодолеть с помощью реформ;

3. необходимо организовать диалог и сотрудничество между индивидуумами и государством как ключевыми социальными партнерами.

Активное вмешательство государства в социальную жизнь оправдывалось только при условии, если такое вмешательство не будет посягательством на личную инициативу, а именно<sup>4</sup>:

- государство, создавая систему социального страхования, не должно подавлять дух предпринимательства и инициативы в смысле личной ответственности;

---

<sup>3</sup> План Бивериджа // [http://studbooks.net/54217/strahovoe\\_delo/plan\\_beveridzha](http://studbooks.net/54217/strahovoe_delo/plan_beveridzha)

<sup>4</sup> Универсальная научно-популярная онлайн-энциклопедия // <http://www.krugosvet.ru>

- государство, вводя национальный прожиточный минимум, должно стимулировать личные стремления каждого индивидуума добиваться для себя и своей семьи большего дохода, чем этот минимум;
- главными в системе социального обеспечения должны стать реализация права на труд, обеспечение полной занятости. Невозможно гарантировать населению социальное обеспечение, если оказывать помощь только тем, кто страдает от нужды.

Для совершенствования существующей системы защиты, которая включала социальное обеспечение на случай заболевания, безработицы и старости, рекомендовалось<sup>5</sup>:

- изменить источники финансирования, в частности, обеспечить систему социального обеспечения взносами со стороны всех граждан;
- включить помощь семьям, беременным женщинам, а также вдовам. Для защиты иждивенцев и вдов навсегда было введено понятие «мужчины-кормильца» и его ответственности за семью (что создало предпосылки для юридических осложнений в наше время, когда осуществляются попытки сбалансировать интересы мужчин и женщин);
- вернуть систему оплаты взносов на принципах страхования, т.е. с участием трех сторон: работника, работодателя и государства.

Т.о., новая система становилась универсальной, переносила риск на всю нацию, и предполагала:

- помощь как «последнюю надежду» как необходимая составляющая универсальной схемы «семейной помощи».
- Помощь на основе проверки материального положения как необходимая в виде «помощи» лицам, чьи потребности недостаточно покрываются действующей схемой социального страхования.

---

<sup>5</sup> Студенческая библиотека // [http://studbooks.net/plan\\_beveridzha](http://studbooks.net/plan_beveridzha)

- Поддержание полной занятости как базовое условие обеспечения способности системы социального страхования работать должным образом.

- Национальная служба здравоохранения должна взять на себя функцию обеспечения медицинской помощи и стать эффективной опорой новой системы социального страхования.

В послевоенный период был допущен существенный отход от принципа страхования: для получения пенсии в полном размере устанавливался очень короткий стаж. Это делало пенсионную систему затратной, учитывая общее налогообложение и, возможно, стало препятствием для внедрения размера пенсии, достаточного для обеспечения прожиточного дохода людям, которые не имели других средств существования, а также мешало последующим повышениям пенсий, т.е. их корректировки с учетом повышения стоимости жизни.

В основе организации новой системы социального обеспечения Германии лежали три главных принципа, особенностями которых являлись<sup>6</sup>:

1. принцип *универсальности* означал разрыв с традиционной логикой системы *Германии* - обеспечения работающее население - и гарантировал социальное обеспечение на все случаи социального риска и всему населению. Именно эта политика социального обеспечения общества в целом положила начало утверждению права на труд, медицинские услуги, минимальный гарантированный доход.

2. Принцип *единства* по факту включал два понятия:

- адекватный характер взносов и выплат граждан,
- одинаковый характер организации системы.

Но, например, в Англии отказались от привязки взносов и выплат к заработной плате, так как действенность системы социального страхования

---

<sup>6</sup> Студенческая библиотека // [http://studbooks.net/plan\\_beveridzha](http://studbooks.net/plan_beveridzha)



определялась по критерию ее способности бороться с нищетой и бедностью, а не только по способности поддерживать уровень жизни работающих граждан. Речь шла о том, чтобы помощь находилась в прямой зависимости не от заработной платы или уровня потери трудоспособности, а от нормальных потребностей человека в конкретной ситуации. Это означало также, что помощь должна быть достаточной, как по объему, так и по качеству. Только дальнейшее развитие страхования сможет позволить установить пропорциональную зависимость между помощью, которая заменила заработок, и доходом, который лицо получало до наступления страхового случая.

Единый характер организации системы означал, что она основана на едином взносе в унифицированную систему национального страхования (за исключением социального страхования от несчастных случаев на производстве, а также семейной помощи, которая финансировалась из общественных фондов (государственного бюджета)). Управление этой системой поручалось одному из государственных органов, компетентных в сфере социального обеспечения.

3. Принцип *интеграции* означал интеграцию различных форм обеспечения: страхования, социальной помощи и сберегательных касс. Только такой подход давал возможность преодолеть социальное «своеволие», которое часто сопровождало социальную помощь. Такая система сближала социальное страхование и социальную помощь.

Принцип интеграции предусматривал преодоление социальной необеспеченности на основе координации трех главных направлений политики <sup>7</sup>:

- социальной - гарантии дохода;
- здравоохранения, которая внедрялась национальной службой здравоохранения;

---

<sup>7</sup> Универсальная научно-популярная онлайн-энциклопедия // <http://www.krugosvet.ru>

- полной занятости, которая внедрялась государственной службой занятости.

Однако система социальной защиты была подорвана из-за неспособности адекватно повышать ставку страховых взносов в связи с ростом безработицы и, соответственно, выплат на основе проверки материального состояния растущего количества неполных семей.

Проанализируем особенности пенсионной системы современной Германии.

Главный принцип социальной системы *Германии* прост: работающие граждане «содержат» пенсионеров, отчисляя определенную часть своих заработков в пенсионный фонд государства. Деньги распределяются и сразу же передаются пенсионерам. Этот принцип - «солидарности поколений» - как базовый в пенсионной системе спроектирован так, чтобы работающим гражданам было бы выгодно и интересно участвовать в системе.

Он подразумевает, что работающие в данный момент люди своими отчислениями покрывают расходы государства на содержание нынешних пенсионеров, а затем уже из государственного фонда в таком же порядке получают и свою пенсию. Причём, чем выше отчисления граждан в данный момент, тем больше будет размер их пенсий в будущем. Размер ежемесячных пенсионных отчислений Германии в 2016 году составляет 18,9% от заработной платы гражданина, половину из которых уплачивает работодатель<sup>8</sup>.

Данная система проста и обеспечивает достойное существование немецким пенсионерам, благодаря, в т.ч., встроенным механизмам защиты граждан от инфляции. Модель пенсионной системы Германии характерна также для Австрии, Италии, Франции и большинства других стран

---

<sup>8</sup> Зарипова Р.Р., Сираева Р.Р. Совершенствование пенсионной системы // Современное государство: проблемы социально-экономического развития материалы международной научно-практической конференции. – Саратов: Академия Бизнеса. - 2013. - 115-120 с.

Западной Европы. Пенсионная система Германии характеризуется как «система двух уровней»:

1. *обязательное* пенсионное страхование для отдельных систем, которые функционируют на основе законодательных норм, и которых четыре<sup>9</sup>:

- рабочих и служащих, а также некоторых категорий самозанятого населения (деятели искусств и публицисты; лица, имеющие ремесленные специальности; лица, работающие на дому и т.п.);
- чиновников госаппарата;
- фермеров и членов их семей;
- профессиональных групп (врачи, аптекари, ветеринары, архитекторы, адвокаты, нотариусы и другие).

2. *Самостоятельная* забота о своей старости. Для этого приемлемы все формы создания частного капитала (покупка недвижимости, ценных бумаг, долгосрочные сберегательные вклады, страхование жизни с целью накопления средств, пенсионное страхование).

Типичной формой создания частного счета является заключение договора о страховании жизни с целью накопления средств или заключение индивидуального договора о пенсионном страховании.

Источниками благосостояния в пожилом возрасте в Германии являются два вида пенсионного обеспечения:

1. государственное (обязательно для людей с доходами не более 3900 евро в месяц (таких большинство);
2. частное (добровольное). Те, кто зарабатывает больше, часто обращаются к частным пенсионным фондам. Заключив договор с банком, обеспеченные немцы каждый месяц отчисляют определенную сумму, размер которой устанавливают сами.

Пенсионная система Германии включает три вида пенсий:

---

<sup>9</sup> Сайт Министерства труда и социального обеспечения Германии. [Электронный ресурс]/ Режим доступа: <http://www.bmas.de/DE/Startseite/start.html>

- по возрасту;
- иждивенца (в связи с потерей кормильца);
- по инвалидности.

Остановимся подробнее на главной из них - пенсии по возрасту. Начнем с источника формирования Фонда. В Германии в пенсионный фонд платят все работающие. Отчисления делаются не со всей зарплаты, а с определенной суммы. Все, что выше ее, *отчислениям* не подлежит. Для западных земель сегодня эта сумма составляет 5600 евро, для восточных земель - 4900 евро<sup>10</sup>, в т.ч. половину отчислений делает работодатель. Есть и прямые бюджетные дотации; на это идет часть налогов, к примеру, «экологического» налога на топливо. Государственная дотационная часть пенсионного фонда на 2015 год примерно равна отчислениям работающих.

Теперь о пенсионном возрасте. Мужчины в Германии становятся пенсионерами в 67, а женщины в 65, хотя по причине старения населения уже предлагается ее увеличение до 70 лет. В этом смысле немцев опережают только лидеры рейтинга пенсионного благосостояния - шведы, собирающиеся отодвинуть пенсионный возраст до 75 лет. Оформление пенсии возможно и раньше, но для ее получения необходимо:

- вносить отчисления в пенсионный фонд не менее 35 лет;
- иметь минимальный стаж для права пенсии по старости - 5 лет.

Если его нет, пенсия не выплачивается.

Минимальная пенсия составляет 391 евро, она равна прожиточному минимуму.<sup>11</sup>

Для расчета пенсии Пенсионная система исходит из наличия «базового пенсионера» - некоего эталона или условной пенсионной единицы. Предполагается, что, если эта «условная пенсионная единица» проработала 45 лет за среднюю зарплату и в 67 лет закончила трудовую деятельность, ее пенсия составит около 1250 евро. Фактически трудовой

<sup>10</sup> Официальный сайт Пенсионного фонда ФРГ // <http://www.deutsche-rentenversicherung.de/>

<sup>11</sup> Немецкая газета «Deutsche Zeitung» \ <http://lifeistgut.com>

стаж в 45 лет доступен немногим, да и для получения средней зарплаты необходима определенная квалификация и должность.

Реально средняя пенсия у мужчин на западе Германии составляет 1052 евро, на востоке - 1006 евро, т.е. процентов на 20 меньше. У женщин, наоборот, на востоке пенсия выше - 705 евро, на западе - 521 евро. Объяснением этому служит то, что в бывшей ГДР женщины работали наравне с мужчинами и имеют больший стаж.

Цифры не большие, но на пенсии жить комфортно. Больших ипотечных расходов в таком возрасте уже не бывает, и многие получают дополнительные корпоративные выплаты или накопленное в частных пенсионных фондах. Вдовы и вдовцы получают в Германии двойную пенсию. Почти у половины из 20 млн немецких пенсионеров пенсия менее 700 евро. Достойную пенсию получают бывшие чиновники, доля которых чуть более 10%.

Пенсионеры могут продолжать работать, одновременно получая пенсию, размер которой будет уменьшен в зависимости от зарплаты. Но доходы пенсионеров не ограничиваются пенсией. Государство может оплачивать квартиру, медицинское обслуживание, выделять деньги на еду, то есть обеспечивает достойную старость. Граждане также имеют право стать участниками различных негосударственных пенсионных фондов и перечислять деньги в них.

При расчете пенсий (он осуществляется в баллах по специальной формуле (1) с поправочными коэффициентами) в Германии, кроме стажа и сумм взносов, учитывается множество составляющих. Принимается во внимание, например, возраст, продолжительность учебы, число детей, служба в армии и пр. Если гражданин Германии проходит службу в армии, либо женщина находится в декрете, то в течение этого времени взносы уплачивает государство.

Формула расчета размера пенсии выглядит следующим образом<sup>12</sup>:

$$\text{Пенсия}_{\text{тек}} = S_{\text{тек}} * F_{\text{возр}} * F_{\text{пенс}} * \sum k \quad (1), \text{ где}$$

- $\text{Пенсия}_{\text{тек}}$  - размер пенсии в текущем году;
- $S_{\text{тек}}$  – актуальная стоимость коэффициента на текущий год;
- $F_{\text{возр}}$  – фактор возраста;
- $F_{\text{пенс}}$  – фактор вида пенсии;
- $k$  – индивидуальный коэффициент в году  $n$ ;
- $\sum k$  – сумма индивидуальных коэффициентов.

Годовой коэффициент равен отношению зарплаты, с которой уплачивались взносы, к средней зарплате по стране. Средняя зарплата по стране за предыдущий год публикуется органами статистики ежегодно 1 июля. Если зарплата, с которой уплачиваются взносы, равна средней зарплате по стране, то гражданин получает годовой индивидуальный коэффициент 1. Если зарплата, с которой уплачиваются взносы в 2 раза меньше средней зарплаты по стране, то гражданин получает годовой индивидуальный коэффициент 0,5 и т.д. Однако существует максимальный индивидуальный коэффициент (в отдельные годы он составлял 1,7), который работник может приобретать за год при условии уплаты пенсионных взносов со всей зарплаты (с апреля 1991 г. ставка тарифа составляла 17,7%.)

Сумма индивидуальных коэффициентов – это сумма всех накопленных годовых индивидуальных коэффициентов от момента начала трудовой деятельности до момента выхода на пенсию. Например, если стаж застрахованного составляет 30 лет, и взносы вносились ежегодно с зарплаты, которая равнялась средней по стране, то сумма индивидуальных коэффициентов составит 30. Считается, что гражданин за свою жизнь (с 20 лет до 65 лет) должен в среднем заработать 45 индивидуальных коэффициентов, т.е. за год в среднем получать коэффициент 1.

---

<sup>12</sup> Официальный сайт Пенсионного фонда ФРГ [Электронный ресурс]/ Режим доступа: <http://www.deutsche-rentenversicherung.de/>

Студентам, военнослужащим, безработным женам дипломатов, матерям во время ухода за ребенком и прочим социальным группам граждан, имеющим уважительные причины в части отсутствия заработка, коэффициент колеблется в пределах 0,5-0,8<sup>13</sup>.

Фактор *«возраста»* – поправочный коэффициент на случай досрочного (ранее 65 лет) или позднего (позднее 65 лет) выхода на пенсию - мотивирует более поздний уход на пенсию и демотивирует более ранний выход на пенсию, так как он составит 1 лишь при выходе на пенсию в 65 лет. При досрочном выходе на пенсию фактор возраста уменьшается на 0,3% в месяц, при более позднем - увеличивается на 0,5% в месяц. Например, при выходе на пенсию в 62 года фактор возраста равен 0,892, а в 68 лет - 1,18.

Фактор *«вида пенсии»* – поправочный коэффициент при пенсии по старости и общей нетрудоспособности. Он составляет 0,6667 при пенсии по профессиональной нетрудоспособности и 0,8667 при пенсии, назначенной до 1957г. (*«перерассчитываемая»* пенсия) [16].

Актуальная стоимость коэффициента - это текущая средняя пенсия по стране, деленная на 45 (число лет активной трудовой деятельности, как правило, с 20 до 65 лет). Средняя пенсия по стране зависит от уровня средней зарплаты и обычно составляет 65% от нее.

Таким образом, актуальная стоимость коэффициента, средняя зарплата и средняя пенсия - это простые взаимосвязанные показатели. Они ежегодно публикуются органами статистики. Ежегодный расчет пенсии для каждого пенсионера, ушедшего на пенсию по старости в 65 лет, прост: умножаются два числа: накопленные коэффициенты и опубликованная актуальная стоимость коэффициента.

Пенсионное обеспечение в Германии отличается тем, что будущий пенсионер реально защищен от макроэкономических параметров, в первую

---

<sup>13</sup> Официальный сайт Пенсионного фонда ФРГ // <http://www.deutsche-rentenversicherung.de/>

очередь, инфляции и вида валюты (марки, евро и т.п.), действующей на территории страны.

Будущему пенсионеру неважно, что страна отказалась от марки и перешла на евро. Неважно, даже если Германия когда-либо вернется к марке, поскольку вся трудовая активность будущего пенсионера учитывается в относительных коэффициентах. Если он в течение жизни вносил взносы из средней зарплаты, то и пенсия у него будет в размере, сопоставимом со средней зарплатой, вне зависимости от того, какая инфляция накопилась за весь длительный период трудовой деятельности и вне зависимости от вида используемой валюты<sup>14</sup>.

В этой системе расчета пенсии пенсионеры могут плохо жить только в одном случае, когда вся страна ведет нищенское существование, например, в случае экономических, военных или природных катаклизмов, иными словами, когда средняя зарплата по стране крайне мала. В других случаях немецким пенсионерам обеспечен достойный уровень жизни, сопоставимый с годами активной трудовой деятельности.

*Подведем итог.* Введение обязательного социального страхования для рабочих Германии было одним из элементов политики Бисмарка, которое он считал ключевым средством укрепления государства и общественного порядка. Как он писал: «Единственным способом, которым можно избежать потерь среди рабочего класса, это осуществить их требования о введении социального страхования».

Будущий пенсионер реально защищен от макроэкономических параметров, в первую очередь, от инфляции и вида валюты, действующей на территории страны. Немецкая государственная пенсионная система построена просто, логично. Она мотивирует немцев не «скупиться» на пенсионные взносы и осуществлять выплаты из зарплаты.

Хотя система *профессиональных* пенсий в Германии сложна, она невероятно гибкая, и предоставляет большие возможности для компаний

---

<sup>14</sup> Информационный портал Германии // <http://e-migration.ru/germany/pensiya-v-germanii.html>



по принятию индивидуальных решений. Новые правила бухгалтерского учета, влияние финансового кризиса и стремление к большей ликвидности активов привлекают повышенное внимание к управлению пенсионными рисками. Главный принцип немецкой системы – принцип солидарности поколений, при которой граждане страны оплачивают содержание нынешних пенсионеров. Система спроектирована так, чтобы работающим гражданам было бы выгодно и интересно участвовать в их содержании: чем больше взносов платят граждане, тем больше пенсионных прав они получают при выходе на пенсию.

В следующем разделе, проанализируем особенности и принцип становления пенсионной системы в Казахстане.

## **1.2. Пенсионная система Республики Казахстан (РК) – условие формирования «длинных» денег**

Современная пенсионная система Казахстана начинает свой отсчет с 1997 г., когда Правительство РК одобрило Концепцию реформирования системы пенсионного обеспечения в стране, и был принят Закон РК «О пенсионном обеспечении в РК»<sup>15</sup>. Нововведения заключались в создании основ накопительной пенсионной системы при постепенном отказе от солидарной системы.

В конце прошлого столетия проблемы пенсионного обеспечения приобрели особую остроту. Причиной тому стали, с одной стороны, переход к механизмам рыночной экономики, с другой - социально-демографические факторы. В условиях действовавшей солидарной пенсионной системы, высоких темпов роста инфляции и безработицы, падение объёмов ВВП, острый бюджетный дефицит стали причинами появления и увеличения задолженностей по выплате пенсий и

---

<sup>15</sup> О пенсионном обеспечении в РК Закон Республики Казахстан от 20 июня 1997 года № 136  
// [https://tengrinews.kz/zakon/parlament\\_respubliki\\_kazahstan/sotsialnoe\\_obespechenie/](https://tengrinews.kz/zakon/parlament_respubliki_kazahstan/sotsialnoe_obespechenie/)

невозможности обеспечить даже минимальный уровень социальных гарантий. Становилась очевидной неустойчивость распределительной системы пенсионного обеспечения, основанной на солидарности поколений. На проблемы, связанные с недостаточным финансированием необходимых пенсионных расходов, наслаивались демографические. Некоторые из них были связаны с деформированием возрастной структуры населения и ускорением процессов его старения в результате сокращения рождаемости на фоне увеличения средней продолжительности жизни.

Рост уровня безработицы и распространение неформальной и неполной занятости привели к негативным сдвигам на рынке труда, следствием которых стал выход части населения из системы обязательного пенсионного обеспечения, чьи взносы были источником финансирования солидарной пенсионной системы. В целях снижения прогнозируемого роста и чрезмерного усиления пенсионной нагрузки на работающее население, предупреждения ухудшения уровня жизни как работающих, так и пенсионеров, обеспечения в будущем бесперебойной выплаты пенсий Правительство РК провело реформирование пенсионной системы.

За основу пенсионной реформы была принята чилийская модель. Пенсионная система в Чили полностью основана на накоплении средств на индивидуальных счетах работников и капитализации взносов. Каждый вступающий в накопительную пенсионную схему получает персональный счет, на котором аккумулируются его пенсионные взносы, размер которых установлен и зафиксирован. Эти средства накапливаются и инвестируются частными пенсионными фондами, а по достижении вкладчиком пенсионного возраста становится источником его пенсионных выплат.

Казахстан стал первой страной на территории СНГ, которая начала планомерный переход к системе накопительного пенсионного обеспечения на принципах персональных пенсионных отчислений. Основной целью проведения пенсионной реформы стало построение финансово устойчивой и справедливой системы, учитывающей экономический рост,

соразмеряющей трудовой вклад с пенсией через персонифицированный учет пенсионных взносов. К тому же накопительная пенсионная система была призвана решить ряд проблем: смягчить социальную напряженность, постепенно освободить бюджет от бремени пенсионных выплат, способствовать появлению у граждан заинтересованности зарабатывать много и легально. В результате пенсионной реформы будущие пенсии должны были сохраняться и приумножаться, а экономика получить еще одного институционального инвестора – негосударственный пенсионный фонд (НПФ).

В накопительной системе пенсия граждан формируется за счет накопленных средств, которые являются собственностью вкладчиков. При выходе на пенсию накопленные сбережения выплачиваются вкладчикам с индивидуальных пенсионных счетов.

Пенсионное обеспечение Казахстана (рис. 1) в настоящее время представляет собой систему из трех уровней, сочетающих одновременно механизмы солидарной и накопительной систем:

1. солидарная пенсионная система, унаследованная от СССР, в которой источником пенсионных выплат является государственный бюджет за счет налоговых отчислений работающей части населения и других поступлений. Размер пенсионных выплат зависит от трудового стажа. В настоящее время в рамках этого уровня формируются пенсионные выплаты тем, чей трудовой стаж на момент выхода на пенсию по состоянию на 1 января 1998 года составлял не менее шести месяцев.

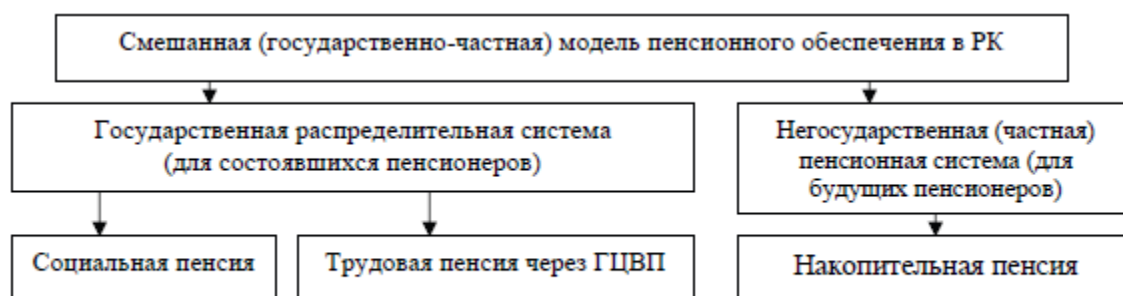


Рисунок 1 – Структурная схема системы пенсионного обеспечения Республики Казахстана

2. Обязательная накопительная пенсионная система с фиксированным 10-процентным размером пенсионных отчислений от ежемесячного дохода для граждан Казахстана, иностранцев и лиц без гражданства, постоянно проживающих в Казахстане.

3. Накопительная система, основанная на добровольных личных и добровольных профессиональных пенсионных взносах. Выплаты из накопительных пенсионных фондов зависят от трудового вклада работника (продолжительности трудовой деятельности и размера заработной платы) и от деятельности накопительного пенсионного фонда (в т.ч. организации, осуществляющей инвестиционное управление пенсионными активами).

Ключевыми принципами пенсионной системы Казахстана являются<sup>16</sup>:

- возвратность накоплений. Этот принцип одновременно и ориентир, и мотивация социально-экономических преобразований, нацеленных на повышение благосостояния, как отдельного гражданина, так и общества в целом;
- обязательность пенсионных отчислений. Неисполнение работодателями и частными предпринимателями (предпринимателями без создания юридического лица) этого принципа влечет определенное наказание<sup>17</sup>. Полноту и своевременность перечисления обязательных пенсионных взносов, и накопительные пенсионные фонды контролируют налоговые органы;
- соблюдение государственных гарантий (сумм не ниже прожиточного минимума) ее участникам, не накопившим достаточную для послетрудовой жизни сумму, т.е. низкооплачиваемые граждане.

---

<sup>16</sup>Официальный сайт ЕНПФ Республики Казахстан // <http://www.enpf.kz/kz/>

<sup>17</sup> О налогах и других обязательных платежах в бюджет. Кодекс Республики Казахстан // [http://kgd.gov.kz/sites/default/files/npa/Kodeks/nalogovyy\\_kodeks\\_2016.doc](http://kgd.gov.kz/sites/default/files/npa/Kodeks/nalogovyy_kodeks_2016.doc)

На этапе становления новой накопительной пенсионной системы особая стратегическая роль была отведена Государственному накопительному пенсионному фонду<sup>18</sup>. Государственный накопительный пенсионный фонд стал первым накопительным фондом страны и получил право на самостоятельное управление пенсионными активами. До 2002 год ГНПФ был фондом «по умолчанию», т.е. его вкладчиками были «молчуны» - граждане, которые не сделали выбор в пользу какого-то конкретного пенсионного фонда. Так реализовалась задача по максимальному вовлечению населения в накопительную пенсионную систему и формированию базы вкладчиков. Но до 2003 года этот статус не позволял ГНПФ быть полноценным участником конкурентного пенсионного рынка, как негосударственные накопительные пенсионные фонды.

В 2005 году Фонд сменил не только официальное название на АО «Накопительный пенсионный фонд «ГНПФ», но и содержание. Выполнив возложенную на него историческую миссию по формированию доверия к новой пенсионной системе со стороны населения, созданию основ пенсионного рынка и конкурентной среды, ГНПФ стал одним из крупнейших пенсионных фондов страны, занимающим лидирующие позиции по многим ключевым показателям.

В 2015 году темпы увеличения пенсионных накоплений вернулись к докризисному уровню 2008 года. После замедления прироста накоплений в 2013 году до 18% с 20%-го роста годом ранее, в 2014 году темпы ускорились до 20%, а в текущем году превысили этот уровень, показав рост за 2014/09-2015/09 сразу на 25%.

---

<sup>18</sup> Постановление Правительства Республики Казахстан от 24 сентября 1997 года № 1372 (с 27.07.02 г. № 837) // [http://online.zakon.kz/document/?doc\\_id=1008283](http://online.zakon.kz/document/?doc_id=1008283)

Общий объем пенсионных накоплений вырос до 5,4 трлн тенге — это исторический максимум (см. рис 2). Поддерживается прирост пенсионных накоплений увеличением поступлений от инвестиций.<sup>19</sup>



Рисунок 2 – Динамика пенсионных накоплений

После того, как замедлились темпы роста в 2010-2013 годах до 11%, в 2014 году доходы от инвестирования из ЕНПФ стали расти — уже в текущем году прирост составил почти 55%. Несмотря на ухудшающуюся обстановку в экономике — девальвация, инфляция, все же сохраняется положительная динамика.

В январе 2013 года были внесены изменения в пенсионное законодательство страны, одним из которых стало создание на базе ГНПФ Единого накопительного пенсионного фонда и передача ему пенсионных активов и обязательств по договорам о пенсионном обеспечении частных накопительных пенсионных фондов. Единственным акционером Единого накопительного пенсионного Фонда является Республика Казахстан в лице ГУ «Комитет государственного имущества и приватизации» Министерства финансов Республики Казахстан<sup>20</sup>. Управление пенсионными активами АО «ЕНПФ» осуществляет Национальный Банк РК совместно с Советом по

<sup>19</sup> Информационный портал республики Казахстан // <http://ranking.kz/>

<sup>20</sup> АО «Единый накопительный пенсионный фонд» (GNPF) // <http://www.kase.kz/ru/emitters/show/GNPF>

управлению пенсионными активами при Президенте Республики Казахстан. С 1 января 2016 года функции по выработке предложений по повышению эффективности управления пенсионными активами переданы Совету по управлению Национальным Фондом<sup>21</sup>, который возглавляет Президент Республики Казахстан<sup>22</sup>.

Можно выделить несколько этапов становления пенсионной системы Казахстана с 1997 г, периода ее создания (Приложение Б).

Изменения в пенсионном законодательстве Казахстана привели к необходимости перерасчета пенсий, ответственными за что, в зависимости от метода начисления пенсионных средств, являются Государственный центр по выплате пенсий и Накопительные пенсионные фонды.

Минимальный стаж для выхода на пенсию по возрасту в Казахстане составляет 20 лет для женщин и 25 лет для мужчин. В Казахстане выплачивают три вида пенсий<sup>23</sup>:

- по инвалидности - начисляется бессрочно гражданам с инвалидностью I и II степени;
- базовая обычная, куда включается базовая пенсия и отчисления за выслугу лет, не облагается налогом и составляет в среднем 11 965 тенге по состоянию на 2016 г. При том, что минимальная пенсия составляет 25 824 тенге, а максимальная – более 82 тыс. тенге<sup>24</sup>;
- накопительного центра - облагается налогом по ставке 10%.

Трудовая пенсия в Казахстане предоставляется четырем группам граждан:

- государственным служащим, в том числе лицам работавшим во время СССР, в т.ч. военнослужащим, работникам прокуратуры, судьям,

---

<sup>21</sup> Указ Президента Республики Казахстан О некоторых вопросах Национального фонда Республики Казахстан от 29 января 2001 года № 543 // [http://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=1021555#pos=1;-277](http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1021555#pos=1;-277)

<sup>22</sup> АО «Единый накопительный пенсионный фонд» (GNPF) // <http://www.enpf.kz/ru/o-fonde/>

<sup>23</sup> Официальный сайт ЕНПФ Республики Казахстан // <http://www.enpf.kz/kz/>

<sup>24</sup> О республиканском бюджете на 2015-2017 годы. Закон Республики Казахстан от 28 ноября 2014 года № 259-V // [http://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=31635546](http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31635546)

сотрудникам СБ и МВД, сотрудникам банка, депутатам и т.д., за исключением тех, кто был уволен по отрицательным мотивам;

- наемным работникам, исправно вносящим необходимые по закону вклады в пенсионный фонд;
- волонтерам, помогают недееспособной категории граждан (пенсионерам и инвалидам);
- трудоспособным гражданам, которые во время оккупации СССР находились на временно оккупированной территории.

При расчете пенсии учитывается время, в течение которого определенные категории граждан не работали<sup>25</sup>:

- жены военных, вынужденные проживать вне дома
- сотрудники медицинских и педагогических учреждений, проходящие обучение или повышение квалификации
- другие группы граждан, входящие в данную категорию.

Выход на пенсию в Казахстане осуществляется по достижению женщинами 58-ми лет, мужчинами 63-х. При более позднем выходе на пенсию происходит перерасчет пенсии - она увеличивается на 1% (за каждый год работы), но не более чем на 75% суммы пенсии. Но на уровень инфляции пенсии в Казахстане не индексируются.

Можно сделать вывод, что пенсионная система Казахстана пережила много изменений, перед тем как встать на путь стабильности и роста.

Казахстан стал первой страной на территории СНГ, которая начала планомерный переход к системе накопительного пенсионного обеспечения на принципах персональных пенсионных отчислений. Основной целью проведения пенсионной реформы стало построение финансово устойчивой и справедливой системы, учитывающей экономический рост, соразмеряющей трудовой вклад с пенсией через персонифицированный

---

<sup>25</sup> О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан. Закон республики Казахстан (с изменениями и дополнениями по состоянию на 09.04.2016 г.) // [http://online.zakon.kz/document/?doc\\_id=31408637](http://online.zakon.kz/document/?doc_id=31408637)



учет пенсионных взносов. Но как показала практика, политика введения негосударственных пенсионных фондов себя не оправдала. Множество НПФ обанкротились и вели теневую деятельность. В республике с 2013 года сформирован Единый Накопительный пенсионный фонд (ЕНПФ), который управляет всеми взносами граждан.

Для того, чтобы определить какие инструменты и принципы будут полезны для применения в нашей стране, чтобы управление пенсионной системой в России стало эффективным, нужно проанализировать особенности пенсионного фонда России.

### **1.3. Пенсионная система России – единство страховой и накопительной систем**

В 2002 году в России была проведена очень важная реформа пенсионная система, цель которой состояла в приведении пенсионной системы в соответствие с требованиями рыночной экономики, изменениями демографических тенденций и решении проблемы бедности пенсионеров. До проведения реформы пенсионная система представляла собой систему, финансируемую из текущих доходов (ФТД), в сущности, систему с фиксированной ставкой. Система была затратной с точки зрения взносов и неэффективной с точки зрения обеспечения достаточного уровня пенсии. Ранее действующая пенсионная система<sup>26</sup> усложнилась и диверсифицировалась, были введены многочисленные специальные схемы для различных профессиональных категорий граждан, включая ряд затратных схем для граждан, имеющих право на досрочный выход на пенсию.

Схема функционирования обязательной накопительной части пенсионной системы с установленным взносом дает ее участникам

---

<sup>26</sup> О государственных пенсиях в РСФСР. Закон от 20 ноября 1990 г. N 340-I // <http://docs.cntd.ru/document/9039265>

возможность выбора из нескольких вариантов инвестирования и регулирования их накопленных взносов. Участникам предоставляются следующие варианты<sup>27</sup>:

1. оставить инвестирование и формирование своих пенсионных сбережений под контролем государственного пенсионного фонда и в управлении «Внешэкономбанка» (ВЭБ), назначенного в качестве государственной компании по управлению активами;

2. оставить формирование своих сбережений под контролем ПФР, а активы передать в управление стороннему управляющему активами;

3. полностью перевести свои сбережения из государственного пенсионного фонда в негосударственный пенсионный фонд (НПФ) и частному управляющему активами. Добровольные пенсионные накопления регулируются также фондом НПФ.

*Государственные пенсионные программы* - как правило, программы социального обеспечения и аналогичные предписанные законом программы, регулируемые органами государственного управления (т.е. федеральными, региональными и муниципальными правительствами, а также прочими органами государственного сектора, такими как учреждения социального обеспечения). Государственные пенсионные программы традиционно финансируются из текущих доходов, однако некоторые государства ввели частичное накопление обязательств по выплате государственных пенсий или заменили такие программы негосударственными пенсионными программами.

*Негосударственная пенсионная программа* - пенсионная программа, регулируемая каким-либо учреждением, не относящимся к органам государственного управления. Такие программы могут регулироваться непосредственно работодателем, ведущим деятельность в

---

<sup>27</sup> Официальный сайт ПФР РФ // [http://www.pfrf.ru/press\\_center](http://www.pfrf.ru/press_center)

негосударственном секторе и действующим в качестве лица, финансирующего реализацию программы, негосударственным пенсионным фондом либо компанией, занимающейся негосударственным пенсионным обеспечением. Негосударственные пенсионные программы могут дополнять либо заменять государственные пенсионные программы. В некоторых странах они могут включать программы для работников государственного сектора.

Пенсионная система Российской Федерации в настоящий момент является системой смешанного типа. Размер страхового взноса номинально устанавливается, исходя из требований распределительной части пенсионной системы с заранее определенными выплатами. Гипотетически, размер страховых взносов устанавливается таким образом, что полученный доход равен сумме, выплаченной фондом получателям пособия. В действительности пенсионная система находится в стадии постоянного развития и изменения еще со времен первых реформ в конце 1990-х годов. Характеристики системы значительно изменились в течение последнего десятилетия. Например, обязательный размер страховых взносов до 2014 года составлял 20%, в 2015 году снизился до 22%. Кроме того, 6% взносов перенаправляются в обязательную накопительную часть пенсии для лиц, рожденных позже 1967 года.

Обязательная ставка взносов составляет 22% и выплачивается работодателями с дохода до 796 000 рублей. С 2016 года с дохода, превышающего указанный уровень, ставка взносов составляет 10%, которая уменьшает расходы работодателя на содержание сотрудников с высоким уровнем дохода. Эти дополнительные выплаты не влияют на увеличение объема пенсионных накоплений сотрудника, но добавляются к фондовому пулу, совместно используемому для выплаты базовых государственных пенсий и других пособий. Такой процент выплат является высоким, хотя для некоторых категорий лиц выгоднее будет пониженная ставка взносов. Существуют различные категории

вкладчиков, взносы которых в пенсионный фонд составляют от 18% до 8%. В эти группы входят организации, занятые в области сельского хозяйства, информационных технологий, высшего образования, СМИ, и юридические лица, уплачивающие «упрощенный» налог.

Использование таких высоких ставок взносов плохо влияет на обеспеченность рабочей силой и конкурентоспособность российской экономики. Кроме того, несмотря на относительно высокие ставки взносов, пенсионная система все чаще финансируется за счет субсидий из общего бюджета для покрытия дефицита распределительной системы.

Более 10 млн. работодателей делают отчисления в ПФР на социальное страхование за более чем 72 млн. сотрудников. Сегодня почти 40 млн. людей получают пенсию через ПФР. Более 18 млн. россиян - ветеранов, инвалидов и других категорий лиц получают ежемесячные выплаты и дополнительную ежемесячную финансовую поддержку через ПФР. Свыше 68 млн. людей получают трудовую пенсию на лицевой счет.

Важно заметить, что в России функционирует масштабный сектор теневой или неформальной экономики, куда входят организации, не числящиеся в официальной системе налогообложения и системе социального страхования. Практически во всех странах в тот или иной период времени существовала теневая экономика. Ни одной стране еще не удавалось полностью избавиться от нее. В любом случае нужно стремиться к минимальному проценту теневой экономики в каждой стране.

Это достаточно сложно, но государство обязано проводить специальные меры по ликвидации теневой экономики в России.

Широко известен факт, что работодатели занижают показатели заработной платы своих сотрудников (см. Рис 3). Оценки масштаба подобной деятельности весьма туманны, однако, доля теневых средств может составлять 35-40% совокупного дохода (или около 11-12% ВВП). Подобная ситуация негативно сказывается на получении доходов от

взносов. Во избежание дополнительной нагрузки на работодателя, ПФР совместно с другими соответствующими государственными органами (налоговыми или фондом социального страхования) проводят независимые проверки. Тем не менее, у ПФР отсутствует возможность непосредственного доступа к базам данных этих и других государственных органов, и, наоборот – у государственных органов также нет доступа к базам ПФР.



Рис 3 – Топ 10 стран по уходу от налогов<sup>28</sup>

Вряд ли можно ожидать значительного прогресса в ближайшем будущем в данной области российской экономики, по крайней мере, до тех пор, пока не решится проблема унифицированного доступа государственных органов к базам данных. Однако данные

<sup>28</sup> Оценка теневой экономики на основе показателей уровня и качества жизни населения // <http://cyberleninka.ru/article>

свидетельствуют о том, что число участников пенсионных фондов стремительно увеличивается по мере развития системы.

Рассмотрим влияние отмены накопительной системы на состояние государственного бюджета. Предложение правительства по сокращению объемов вливания денежных средств в накопительную систему с установленных взносов вызовет сокращение размеров государственных дотаций на выплату разницы между полученными отчислениями и пособиями, выплачиваемыми в рамках распределительной условно-накопительной системы. 4% ставка, уплачиваемая в условно-накопительную систему, могла бы стать альтернативным источником выплаты этих расходов.

1 января 2013 года ВЭБ располагал 78% накопленных пенсионных активов из накопительной части трудовой пенсии<sup>29</sup>. Это означает, что значительный объем вкладов, которые могли бы быть направлены в ВЭБ, будут сохранены в ПФР и государственном бюджете. Государство может увеличить объем дотаций на сокращение дефицита ПФР только до определенных пределов. У пенсионных фондов сохранится возможность аккумулировать прибыль на рынках капитала, хотя и не столь масштабная, как раньше. Новый пенсионный закон позволит сократить ежегодный дефицит ПФР на 30-35%. Тем не менее, данная мера даст лишь временный эффект и не сможет устранить долгосрочную проблему покрытия дефицита пенсионной системы, поскольку процент пенсионеров начинает превышать число трудоспособного населения.

В 2015 году активность граждан в выборе страховщика или инвестиционного портфеля, в которых находятся их пенсионные накопления, повысилась. Если в 2014 году в Пенсионный фонд России поступило 6,7 млн заявлений застрахованных лиц о переводе средств пенсионных накоплений, то в 2015 году их число выросло более чем

---

<sup>29</sup> Министерство экономического развития Российской Федерации // <http://economy.gov.ru/minec/main>

вполовину, до 11,52 млн заявлений. К ним добавились еще 1,9 млн принятых в 2014 году, но не удовлетворенных заявлений, поскольку указанные в них НПФ на тот момент не вошли в систему гарантирования пенсионных накоплений. Число принятых к рассмотрению заявлений в 2015 году, таким образом, составило 13,42 млн. Также необходимо учитывать долгосрочные последствия перевода вкладов для покрытия дефицита ПФР. Несмотря на эти реформы, с социальной и политической точки зрения, коэффициент замещения может стать нестабильно низким, что, в свою очередь, приведет к увеличению затрат на пополнение сумм пенсионных пособий до минимального уровня. С учетом дополнительных расходов на обеспечение налоговых льгот и социальных пенсий дефицит пенсионной системы в результате реформ увеличится, несмотря на успехи в сокращении долга в результате перечисления заранее накопленных средств.

Сокращение финансирования пенсионных накоплений вызовет снижение объема долгосрочного капитала для инвестиций на внутреннем рынке. Это, в свою очередь, окажет влияние на темпы экономического развития в Российской Федерации и приведет к негативным последствиям.

Очень важный фактор это - предоставление информации и финансовая грамотность. Характер предоставления информации и уровень финансовой грамотности населения тесно связаны. При наличии некачественных рекламных материалов даже самые финансово грамотные люди не смогут разобраться в сложностях пенсионной системы. С другой стороны, при отсутствии у людей финансовых знаний даже самые лучшие рекламные материалы могут оказаться неэффективными.

В основном НПФ предоставляют информацию об актуальных инвестиционных доходах и, в гораздо меньшей степени, о прибыли, полученной за долгий период. Эти данные должны быть основным фактором, влияющим на выбор участником пенсионной системы подходящего фонда. Большая часть пенсионных фондов предоставила

информацию о проценте средств, вложенных в отдельные категории активов, но лишь немногие из них предоставили список их инвестиционных задач, описание их действий для достижения этих целей или информацию о том, какую тенденцию они рассматривают в будущем. Ни один фонд не раскрыл информацию о размере сборов, вычитаемых со счетов участников. Хотя эту информацию можно было бы легко выяснить из деталей личных счетов участников, скорее всего, фонды использовали этот шаг в качестве маркетингового хода, если только их сборы действительно не являются слишком высокими.

Органы надзора или контролирующие органы должны разрабатывать стандартные документы, содержащие публичную информацию, которую фондам следует предоставлять и участникам, и другим заинтересованным сторонам. Помимо доступа к документации по программам и другим материалам по договору, участникам должен предоставляться регулярный доступ к форме, содержащей информацию о состоянии индивидуальных накоплений, в которой, кроме информации, имеющейся в выписках о взносах и состоянии счета, должны быть указаны четкие прогнозы относительно пенсионного обеспечения, основанные на разумных и обобщенных допущениях. Подобные прогнозы, теоретически, должны включать информацию о возможном увеличении размера пособия в случае совершения дополнительных взносов или отсрочки пенсионного порога. Получение общей информации из различных источников пенсионной системы также могло бы помочь сформировать более полное представление о пенсионном доходе того или иного участника и способствовать принятию оптимального решения. Нормы оповещения участников программ могут быть разработаны для всех фондов подобно тому, как это делается во многих странах мира.

НПФ необходимо сформулировать причины, почему участнику пенсионной системы в рамках долгосрочной перспективы выгоднее состоять в НПФ, а не ВЭБ, некоторые из которых уже рассматривались



выше. Один из способов выгодно «продать» эти преимущества будет заключаться в демонстрации конкретных примеров получения пособий участниками НПФ, а также предоставлении пенсионных прогнозов с учетом производимой прибыли и реальных расходов на управление.

Правительство и представители пенсионной отрасли в России должны развивать стратегии, направленные на привлечение как можно большего числа лиц в негосударственную пенсионную систему в целях обеспечения равномерного распределения пенсионного дохода. Пенсионная система должна обеспечивать эффективные услуги, а государству следует стимулировать население к внесению оптимальных сумм в течение долгого периода времени. Этот процесс может осуществляться с помощью различных методов, в том числе, путем введения требования о перенаправлении средств в негосударственные и накопительные системы, установления налогов или организации иных финансовых схем, типа параллельных взносов. Хотя введение системы обязательного перевода средств является эффективным способом увеличения накоплений, пенсионные фонды также должны приложить усилия, чтобы сделать этот процесс более эффективным. Это может быть сделано путем утверждения надлежащей инвестиционной политики и установления соответствующих административных расходов, приемлемых для потребителей и продавцов пенсионных продуктов в целях поддержания уровня общественного доверия.

## **Глава 2. Управление пенсионными накоплениями как условие повышения эффективности деятельности пенсионного фонда**

### **2.1. Доходность и риск – ключевые критерии эффективности деятельности пенсионного фонда**

Помимо обеспечения устойчивости дальнейших пенсионных выплат, российская пенсионная реформа преследовала и преследует самые разные цели:

1. упрощение действующей системы за счет разработки простой формулы определения размера пенсий и прозрачных условий их выплаты.
2. Упрочение связи между пенсиями и пенсионными взносами в целях повышения платежеспособности системы за счет внедрения накопительного компонента, укрепляющего стимулы к отчислению пенсионных взносов в течение более продолжительного периода времени.
3. Недопущение крайней бедности среди самых бедных пенсионеров, что достигается за счет введения базовых пенсий.
4. Содействие росту и диверсификации экономики за счет развития рынков капитала после внедрения накопительной системы.

Россия создала в результате реформы двухуровневую пенсионную систему, где в процессе перехода страны от традиционной накопительной системы с установленным размером выплат пенсий к системе с установленным размером взносов параллельно существуют элементы обеих систем. Эта новая система состоит из двух уровней или компонентов<sup>30</sup>:

- распределительный компонент, в состав которого входят (единая) базовая пенсия и условно-накопительная пенсионная схема с установленным размером взносов (обе относятся к первому уровню);

---

<sup>30</sup> Пенсионная реформа в России: достойная старость или бедность // <http://cyberleninka.ru/article/n/pensionnaya-reforma>

- накопительный компонент, который был введен в 2002 г. и находится под управлением государственного Пенсионного фонда и пока не предусматривает участия частного сектора или индивидуального выбора фондов (второй уровень).

В качестве управляющего инвестициями в рамках накопительного компонента был выбран Внешэкономбанк.

Риски пенсионной реформы растут. Структура первого компонента связана с рисками, которые могут помешать созданию эффективной системы. В частности, после внедрения условно-накопительной схемы с установленным размером взносов, Россия не включила в нее многие элементы (коэффициенты заработной платы и позднего выхода на пенсию), которые могли бы стать дополнительными стимулами к отчислению взносов в течение более продолжительного периода времени (в целях сокращения бюджетных издержек пенсионной системы). В отличие от стандартных условно-накопительных схем с установленным размером взносов, здесь можно выделить следующие особенности<sup>31</sup>:

- размер пенсий отражает не фактическую ожидаемую продолжительность жизни, а предполагаемый 19-летний период получения пенсии, хотя возраст выхода на пенсию остался прежним (55 лет для женщин и 60 лет для мужчин);

- признание очень многих приобретенных прав (исходя из того, что условно-накопительные взносы отчислялись до 1993 г., когда, на самом деле, еще не было никаких взносов) не создает стимулов для дальнейшего перечисления взносов в систему.

Таким образом, между размером взносов и размером пенсий нет достаточно прочной связи, которая должна стимулировать отчисления взносов и тем самым обеспечивать платежеспособность системы. Для укрепления этой связи потребуется достаточно высокая доходность условно-накопительного компонента, однако для обеспечения

---

<sup>31</sup> Официальный сайт ПФР РФ // [http://www.pfrf.ru/press\\_center~2015/12/24/82832](http://www.pfrf.ru/press_center~2015/12/24/82832)

платежеспособности системы необходимо также включить в пенсионную формулу фактическую ожидаемую продолжительность жизни и повысить пенсионный возраст. Это также позволит сохранить реальную стоимость базовых и условно-накопительных пенсий с установленным размером взносов, что необходимо для предотвращения крайней бедности пенсионеров.

Однако для второго – накопительного – компонента также характерны серьезные риски, связанные с его реализацией в целом. Пенсионные средства на начальном этапе находятся под управлением государства, поскольку функции регистрации и учета пенсий должны остаться в Пенсионном фонде. Для этого Пенсионный фонд РФ, который является главным исполнителем пенсионной реформы, должен обеспечить сохранность пенсионных активов, прозрачное управление всеми лицевыми счетами и выбор самых лучших управляющих активами. Это очень трудная задача даже при наличии безупречных структур государственного управления, а при слабом исполнительском и административном потенциале это вызовет недоверие со стороны плательщиков.

Во-вторых, международная практика свидетельствует о том, что такая система обуславливает более низкую доходность пенсионных активов, чем система, предоставляющая работникам возможность выбора и способствующая усилению рыночной конкуренции за управление пенсионными активами. Государственные фонды такого типа, как правило, начинают свою деятельность с активного вложения средств в государственные облигации. При том, что это – неплохая стратегия до того момента, когда появятся развитые финансовые рынки, если ее придерживаться слишком долго (что случается слишком часто), она будет способствовать усилению зависимости государства от пенсионных фондов и сохранению низкого уровня доходности, подрывая тем самым заложенные в реформе цели развития фондового рынка и диверсификации рисков.

Риск второй: невозможность обеспечения финансовой устойчивости. В докладе Всемирного банка финансовая устойчивость пенсионной системы оценивается для трех макроэкономических сценариев. Согласно докладу об экономике России<sup>32</sup> ясно, что пенсионная реформа будет иметь устойчивые результаты в рамках базового и оптимистического сценариев. При таком развитии событий она даже даст небольшой профицит, который - в случае базового сценария - после краткосрочного дефицита превысит 1% ВВП к концу прогнозируемого периода (в 2050 г.). Здесь, однако, следует сделать ряд оговорок.

Совершенно очевидно, что в случае замедления темпов роста и производительности экономики общая финансовая устойчивость пенсионной реформы будет поставлена под угрозу, и для обеспечения баланса системы потребуются существенные бюджетные трансферты. Однако даже в рамках базового сценария общая устойчивость первого компонента затеняет различия в характере развития двух основных составных частей системы. Если, как показывают прогнозы, базовая пенсионная схема обеспечит рост профицита в течение всего прогнозируемого периода, то условно-накопительная схема с установленным размером взносов должна быть дефицитной в течение того же периода времени. В результате, общая финансовая устойчивость системы подразумевает использование профицита базовой пенсионной схемы для финансирования дефицита условно-накопительной схемы с установленным размером взносов.

Расчеты платежеспособности пенсионной системы подразумевают снижение коэффициента замещения пенсий (отношения пенсии к заработной плате). В рамках базового сценария общий коэффициент замещения пенсионной системы снижается с 36% до 24% в 2012 г. и далее

---

<sup>32</sup> Доклад об экономике России за 2015г. // [http://rusipoteka.ru/analytics/worldbank/ekonomika\\_rossii\\_5.pdf](http://rusipoteka.ru/analytics/worldbank/ekonomika_rossii_5.pdf)

до 19% в 2050 г.<sup>33</sup>. Со временем снижение коэффициента замещения может стать политической проблемой, что в России усугубляется тенденцией к постепенному повышению официально объявляемой заработной платы по мере того, как экономика все больше выходит из тени. Многие считают, что сейчас уровень официально объявляемой заработной платы занижается в целях сокращения налоговых выплат и социальных отчислений. Такое политическое давление, вероятно, будет расти вследствие увеличения профицита базовой схемы.

Риск третий: трудность создания финансовых рынков. Успешная реализация второго компонента системы зависит от способности финансовых и фондовых рынков «поглотить» денежные потоки, созданные вторым компонентом, и обеспечить индивидуальным инвесторам разумный уровень доходности, гарантируя при этом сохранность пенсионных активов. Для достижения этих целей необходима не только макроэкономическая стабильность, но и реформа фондового и финансового рынков. Кроме того, это требует наличия базовой группы платежеспособных банков и лицензированных организаций-хранителей, разработки надлежащей стратегии управления государственным долгом (поскольку вначале пенсионные средства будут активно вкладываться в государственные облигации) и формирования основополагающих элементов финансовой инфраструктуры и корпоративного управления.

Первый шаг в оценке эффективности - это определение нормы доходности пенсионного фонда. Здесь необходимо учитывать совокупные доходы на инвестиции. Поэтому в расчеты надо включить как дивиденды, так и прирост капитала. Один из способов вычисления нормы доходности фонда состоит в том, что аналитик, во-первых, рассчитывает чистые потоки денежных средств за каждый год и стоимость фонда в последнем году, а во-вторых, определяет ставку дисконта, которая позволяет уравнивать

---

<sup>33</sup> Панин Г. Названы три сценария развития российской экономики // <http://rg.ru/2015/09/02/ekonomika-site.html>

дисконтированную сумму всех потоков и конечной стоимости фонда с первоначальной стоимостью фонда. Дело в том, что внутренняя норма доходности не случайно еще называется взвешенной нормой доходности. Этот показатель придает одинаковый вес каждому вложенному рублю. Но в оценке эффективности пенсионного фонда необходимо такое измерение доходности, в котором одинаковый вес придается каждой единице времени. Известный образец взвешенной по фактору времени нормы доходности - это доходность акций взаимного фонда.

Чтобы рассчитать доходность, взвешенную по фактору времени, надо, прежде всего, определить, какая часть прироста стоимости фонда связана с притоком новых денежных средств. Сделать это корректно можно только в том случае, если у гражданина есть данные о времени поступления каждого притока денежных средств, а также рыночной стоимости фонда на тот момент.

Оценка стоимости портфелей взаимных фондов производится ежедневно, но пенсионных фондов - нет, и в некоторых случаях разрыв во времени между моментами таких оценок составляет целый квартал.

Цель анализа эффективности управления состоит в том, чтобы выявить, какую роль в достигнутой фондом доходности играли тенденции самого рынка ценных бумаг, и какой вклад в этот результат внесло управление фонда. Еще один важный вопрос – это вопрос об инвестиционной политике управляющих компаний.

В то же время представляется разумным требовать для управляющих компаний наложения дополнительных ограничений на структуру портфеля, устанавливающих соотношение между тремя группами активов<sup>34</sup>:

- А – бумаги с фиксированным доходом (в том числе, депозитные сертификаты), а также деньги;

---

<sup>34</sup> Подходы к оценке эффективности деятельности НПФ // <http://cyberleninka.ru/article/n/podhody-k-otsenke-effektivnosti-deyatelnosti-npf>

- В – акции и паи взаимных фондов;
- С – деривативы (опционы и фьючерсы).

Схематически в координатах «доходность-риск» взаиморасположение групп А, В, С представлено на рис. 1.

Понятно, что чем выше доходность бумаги, тем выше ее риск (так называемое «золотое» правило инвестирования). Все инвесторы – владельцы персональных пенсионных счетов – объективно характеризуются различными уровнями терпимости к риску. Чем старше инвестор, тем он объективно должен быть консервативнее, и тем меньше у него должно быть возможностей потерять деньги.

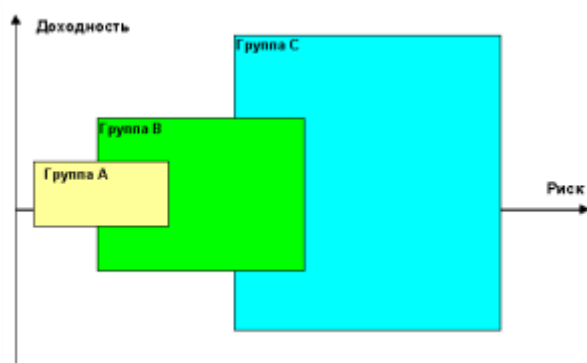


Рисунок 4. Доходность и риск бумаг инвестиционного портфеля<sup>35</sup>

Традиционно производные ценные бумаги не относятся к модельным активам, т.к. не носят инвестиционного характера. Это справедливо. Однако для того, чтобы оценивать риск, необходимо контролировать долю деривативов в портфеле, безотносительно того, какие подлежащие активы они обслуживают, и какую стратегическую позицию занимают (снижают риск или наращивают ожидаемую доходность подлежащего актива).

Исходя из изложенного, целесообразно позиционировать все управляющие компании сообразно типу их модельного портфеля. И тогда, когда пенсионный инвестор определится с тем, как он намерен разместить свои накопления, ПФР будет направлять его средства именно в те

<sup>35</sup> Повышения эффективности инвестирования средств пенсионных фондов // <http://www.rcb.ru/rcb/>



компании, которые поддерживают соответствующий запросам инвестора модельный портфель.

Тип портфеля тесно корреспондируется со стратегией управления инвестициями.

Обязательства по пенсионным пособиям, не покрытые пенсионными фондами, часто гораздо выше, чем долгосрочный долг, который показан в балансе.

Чтобы измерить эффективность пенсионного фонда, надо определить его доходность. Нет смысла применять внутреннюю норму доходности инвестиций, так как она сильно зависит от того, в какой момент времени были сделаны дополнительные взносы в фонд. Рациональнее рассматривать пенсионный фонд как взаимный фонд, как если бы взносы в пенсионный фонд были использованы на покупку дополнительных акций взаимного фонда. Затем нужно рассчитать среднюю норму доходности одной акции. В сфере пенсионных фондов аналитики называют такую норму доходности взвешенной по фактору времени.

В анализе эффективности всегда требуется некая величина, с которой сопоставляются данные по пенсионному фонду. Доходность пенсионного фонда целесообразно сравнивать с доходностью «контрольного» портфеля, которому присущ тот же риск, что и фонду, но который может быть составлен любым инвестором.

Для того, чтобы разобраться, какие инструменты предлагает пенсионный фонд России и какие риски несут в себе реформы, нововведения в пенсионной системе, нужно их проанализировать, о чем речь пойдет в следующей главе.

## **2.2. Изменение пенсионной формулы и система государственного софинсирования пенсий как элементы совершенствования пенсионной системы России**

Сегодня работодатели платят страховые взносы в обязательную пенсионную систему по тарифу 22% от фонда оплаты труда работника. Из них 6% тарифа может идти на формирование пенсионных накоплений, а 16% – на формирование страховой пенсии, а может - по выбору гражданина - все 22% идти на формирование страховой пенсии<sup>36</sup>.

У граждан 1966 года рождения и старше формирование пенсионных накоплений может происходить только за счет добровольных взносов в рамках *Программы государственного софинансирования пенсионных накоплений*, а также за счет направления средств материнского (семейного) капитала на накопительную пенсию. Если гражданин работает, страховые взносы на обязательное пенсионное страхование направляются только на формирование страховой пенсии. Пенсионные накопления также есть у мужчин 1953-1966 года рождения и женщин 1957-1966 года рождения, в пользу которых в период с 2002 по 2004 гг. включительно уплачивались страховые взносы на накопительную пенсию. С 2005 года эти отчисления были прекращены в связи с изменениями в законодательстве.

Если же гражданин родился в 1967 году и позднее, до 31 декабря 2015 года ему предоставлялась возможность выбора собственного варианта пенсионного обеспечения в отношении своих будущих пенсионных накоплений:

- *формировать только страховую пенсию,*
- *формировать страховую и накопительную пенсию одновременно.*

Гражданам 1966 года рождения и старше выбор варианта пенсионного обеспечения не предоставлялся.

В настоящее время право выбора варианта пенсионного обеспечения сохраняют лица 1967 года рождения и моложе, в отношении которых с 1 января 2014 года впервые начисляются страховые взносы на обязательное

---

<sup>36</sup> Официальный сайт ПФР // [http://www.pfrf.ru/grazdanam/pensions/kak\\_form\\_bud\\_pens](http://www.pfrf.ru/grazdanam/pensions/kak_form_bud_pens)

пенсионное страхование. До 31 декабря года, в котором истекает пятилетний период с момента первого начисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, указанные граждане вправе<sup>37</sup>:

- *заключить договор об обязательном пенсионном страховании и обратиться с заявлением о переходе (досрочном переходе) в негосударственный пенсионный фонд;*
- *обратиться с заявлением о выборе инвестиционного портфеля управляющей компании, расширенного инвестиционного портфеля государственной управляющей компании или инвестиционного портфеля государственных ценных бумаг государственной управляющей компании.*

При внесении изменений в единый реестр застрахованных лиц по обязательному пенсионному страхованию либо при удовлетворении Пенсионным фондом Российской Федерации заявления о выборе инвестиционного портфеля с установлением варианта пенсионного обеспечения, предусматривающего направление на финансирование накопительной пенсии 6,0% индивидуальной части тарифа страхового взноса, для указанных застрахованных лиц устанавливается вариант пенсионного обеспечения, предусматривающий направление страховых взносов на накопительную пенсию.

До реализации данного права выбора, а также для лиц, не воспользовавшихся указанным правом, устанавливается вариант пенсионного обеспечения, предусматривающий направление на финансирование страховой пенсии страхового взноса в полном объеме.

В случае, если по истечении пятилетнего периода с момента первого начисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование данные застрахованные лица не достигли возраста 23 лет, указанный период продлевается до 31 декабря года, в котором лицо достигнет возраста 23 лет (включительно).

---

<sup>37</sup> Официальный сайт ПФР // <http://www.pfrf.ru/grazdanam/pensions/>

Если гражданин принял решение отказаться от дальнейшего формирования накопительной пенсии, все ранее сформированные пенсионные накопления будут по-прежнему инвестироваться выбранным им страховщиком (ПФР или НПФ) и будут выплачены в полном объеме при обращении гражданина за назначением и последующей выплатой пенсии. Кроме того, застрахованное лицо по-прежнему вправе распоряжаться указанными пенсионными накоплениями и выбирать, кому доверить управление ими.

В 2014, 2015 и 2016 гг. все страховые взносы на обязательное пенсионное страхование (ОПС), уплачиваемые работодателями за своих работников, направляются на формирование страховой пенсии.

Вне зависимости от выбора варианта пенсионного обеспечения в системе ОПС у всех граждан, имеющих пенсионные накопления, есть право доверить их управление<sup>38</sup>:

- Пенсионному фонду Российской Федерации, выбрав управляющую компанию (УК), отобранную по конкурсу, с которой ПФР заключил договор доверительного управления средствами пенсионных накоплений, в т.ч. один из инвестиционных портфелей - государственной управляющей компании (ГУК) - Внешэкономбанк;
- негосударственному пенсионному фонду (НПФ), осуществляющему деятельность по обязательному пенсионному страхованию.

Менять страховщика (ПФР или НПФ), управляющую компанию можно ежегодно, подав соответствующее заявление в ближайший территориальный орган ПФР. Кроме того, различается порядок расчета сумм пенсионных накоплений, подлежащих перечислению новому страховщику.

Если гражданин будет осуществлять смену страховщика чаще одного раза в пять лет, он может потерять инвестиционный доход,

---

<sup>38</sup> Официальный сайт ПФР // <http://www.pfrf.ru/grazdanam/pensions/>

полученный предыдущим страховщиком. При этом если страховщиком гражданина является ПФР, смену управляющей компании или инвестиционного портфеля УК можно производить ежегодно без потери инвестиционного дохода.

Разница между УК и НПФ заключается в том, что если пенсионные накопления находятся в доверительном управлении УК или ГУК, то назначение и выплату накопительной пенсии, учет средств пенсионных накоплений и результатов их инвестирования управляющими компаниями осуществляет ПФР. Если пенсионные накопления находятся в НПФ, то инвестирование и учет средств пенсионных накоплений, а также назначение и выплату накопительной пенсии осуществляет выбранный гражданином НПФ.

Средства пенсионных накоплений можно получить в виде<sup>39</sup>:

1. единовременной выплаты – выплачиваются сразу все пенсионные накопления одной суммой, и получателями которой являются граждане:

- у которых размер накопительной пенсии составляет 5 % и менее по отношению к сумме размера страховой пенсии по старости, в том числе с учетом фиксированной выплаты, и размера накопительной пенсии, рассчитанных по состоянию на день назначения накопительной пенсии;
- получающие страховую пенсию по инвалидности или по случаю потери кормильца либо по государственному пенсионному обеспечению, которые при достижении общеустановленного пенсионного возраста не приобрели право на страховую пенсию по старости из-за отсутствия необходимого страхового стажа или необходимого количества пенсионных баллов (с учетом переходных положений пенсионной формулы).

2. Срочной пенсионной выплаты, продолжительность которой гражданин определяет самостоятельно, но в течение не менее 10 лет.

---

<sup>39</sup> Официальный сайт ПФР // <http://www.pfrf.ru/grazdanam/pensions/>

Выплачивается такая пенсия при возникновении права на пенсию по старости лицам, сформировавшим пенсионные накопления за счет взносов:

- в рамках Программы государственного софинансирования пенсии;
- работодателя;
- государства на софинансирование и дохода от их инвестирования;
- средства материнского (семейного) капитала, направленные на формирование будущей пенсии, и дохода от их инвестирования.

3. Накопительной пенсии, выплаты которой осуществляется ежемесячно и пожизненно. Ее размер рассчитывается исходя из ожидаемого периода выплаты – 19 лет (234 месяца). Чтобы рассчитать ежемесячный размер выплаты, надо общую сумму пенсионных накоплений, учтенную в специальной части индивидуального лицевого счета застрахованного лица, по состоянию на день, с которого назначается выплата, разделить на 234 месяца.

В системе обязательного пенсионного страхования у работающих граждан формируются страховые пенсии и пенсионные накопления. Страховые пенсии бывают трех видов<sup>40</sup>:

- по старости,
- инвалидности,
- случаю потери кормильца.

Пенсионные права граждан формируются в индивидуальных пенсионных коэффициентах, или пенсионных баллах<sup>41</sup>. Все ранее сформированные пенсионные права были конвертированы без уменьшения в пенсионные баллы и учитываются при назначении страховой пенсии.

---

<sup>40</sup> О страховых пенсиях. Федеральный закон от 28.12.2013 N 400-ФЗ (ред. от 29.12.2015, с изм. от 23.05.2016) // [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_156525/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156525/)

<sup>41</sup> Официальный сайт ПФР // [http://www.pfrf.ru/grazdanam/pensions/kak\\_form\\_bud\\_pens](http://www.pfrf.ru/grazdanam/pensions/kak_form_bud_pens)

Условиями возникновения права на страховую пенсию по старости являются<sup>42</sup>:

- достижение возраста 60 лет – для мужчин, 55 лет – для женщин. Отдельные категории граждан имеют право на назначение страховой пенсии по старости досрочно.
- наличие страхового стажа не менее 15 лет (с 2024 года) с учетом переходных положений;
- наличие минимальной суммы пенсионных баллов – не менее 30 (с 2025 года) с учетом переходных положений<sup>43</sup>.

Количество пенсионных баллов зависит от начисленных и уплаченных страховых взносов в систему обязательного пенсионного страхования и длительности страхового (трудового) стажа. За каждый год трудовой деятельности гражданина при условии начисления работодателями или им лично страховых взносов на обязательное пенсионное страхование у него формируются пенсионные права в виде пенсионных баллов. Максимальное количество пенсионных баллов за год с 2021 года – 10, в 2016 году – 7,83.

Вариант пенсионного обеспечения в системе обязательного пенсионного страхования влияет на начисление годовых пенсионных баллов. При формировании только страховой пенсии максимальное количество годовых пенсионных баллов - 10, так как все страховые взносы направляются на формирование страховой пенсии. При выборе формирования одновременно и страховой, и накопительной пенсии максимальное количество годовых пенсионных баллов - 6,25, так как 27,5% страховых взносов направляются на формирование пенсионных накоплений.

---

<sup>42</sup> Определены основания возникновения и порядок реализации права граждан РФ на страховые пенсии // [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_law\\_171434/b071342da2/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_171434/b071342da2/)

<sup>43</sup> О страховых пенсиях. Федеральный закон от 28.12.2013 N 400-ФЗ (ред. от 29.12.2015, с изм. от 23.05.2016) // [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_156525/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156525/)

Граждане 1967 года рождения и моложе, сделавшие до 31 декабря 2015 года выбор в пользу формирования страховой и накопительной пенсии в системе ОПС, могут в любой момент отказаться от формирования накопительной пенсии и направить 6% страховых взносов на формирование только страховой пенсии<sup>44</sup>.

Также гражданам 1967 года рождения и моложе, в пользу которых страховые взносы по обязательному пенсионному страхованию начнут начисляться работодателем впервые после 1 января 2014 года, представляется возможность выбора варианта пенсионного обеспечения (формировать только страховую пенсию или формировать и страховую пенсию, и накопительную) в течение пяти лет с момента первого начисления страховых взносов. Если гражданин не достиг возраста 23 лет, указанный период увеличивается до окончания года, в котором ему исполняется 23 года.

При выборе варианта пенсионного обеспечения следует учитывать, что страховая пенсия гарантированно увеличивается государством за счет ежегодной индексации. Средства же накопительной пенсии инвестирует на финансовом рынке выбранный гражданином НПФ или УК. Доходность пенсионных накоплений зависит от результатов их инвестирования, то есть может быть и убыток от их инвестирования. В этом случае к выплате гарантируется лишь сумма уплаченных страховых взносов. Пенсионные накопления не индексируются.

У всех граждан 1966 года рождения и старше вариант пенсионного обеспечения – формирование только страховой пенсии. Получение права на страховую пенсию зависит от года назначения страховой пенсии (табл. 1).

---

<sup>44</sup> О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ по вопросам обязательного пенсионного страхования в части права выбора застрахованными лицами варианта пенсионного обеспечения. Федеральный закон от 04.12.2013 N 351-ФЗ // <http://www.consultant.ru/law/hotdocs/29920.html>



Таблица 1– Динамика ставки взноса в пенсионную систему России<sup>45</sup>

Год	Минимальный страховой стаж	Минимальная сумма индивидуальных пенсионных коэффициентов	Максимальное значение годового индивидуального пенсионного коэффициента при ...	
			отказе от формирования накопительной пенсии	формировании накопительной пенсии
2015	6	6,6	7,39	7,39
2016	7	9	7,83	7,83
2017	8	11,4	8,26	5,16
2018	9	13,8	8,70	5,43
2019	10	16,2	9,13	5,71
2020	11	18,6	9,57	5,98
2021	12	21	10	6,25
2022	13	23,4	10	6,25
2023	14	25,8	10	6,25
2024	15	28,2	10	6,25
2025 и позднее	15	30	10	6,25

В 2016 году, независимо от выбора варианта пенсионного обеспечения в системе ОПС, у всех граждан формируются пенсионные права только на страховую пенсию исходя из всей суммы начисленных страховых взносов. Страховая пенсия по старости рассчитывается по формуле:

страховая пенсия = сумма пенсионных баллов \* стоимость пенсионного балла в году назначения пенсии + фиксированная выплата, или

$$СП = ИПК * СИПК + ФВ \quad (1), \text{ где:}$$

- СП – страховая пенсия
- ИПК – сумма всех пенсионных баллов, начисленных на дату назначения гражданину страховой пенсии
- СИПК – стоимость пенсионного балла в году назначения страховой пенсии. В 2016 году она составляет 74,27 руб. и ежегодно

<sup>45</sup> О страховых пенсиях. Федеральный закон от 28.12.2013 г. №400-ФЗ // <http://rg.ru/2013/12/31/strahpensii-dok.html>

индексируется государством. Все пенсионные баллы за каждый календарный год суммируются.

- ФВ – фиксированная выплата. На 1 февраля 2016 года она составляет 4558,93 руб. и ежегодно индексируется государством.

Таким образом, страховая пенсия в 2016 году составит:

$$\text{СП} = \text{ИПК} * 74,27 + 4558,93 \quad (2)$$

Также сумму пенсионных баллов (ИПК) существенно увеличивает обращение за назначением страховой пенсии более поздний выход на пенсию - через несколько лет после достижения пенсионного возраста. За каждый год более позднего обращения за назначением пенсии страховая пенсия будет увеличиваться на соответствующие премиальные коэффициенты (позднего выхода на пенсию).

Например, если обратиться за назначением пенсии через 5 лет после достижения пенсионного возраста, то фиксированная выплата вырастет на 36%, а сумма индивидуальных пенсионных коэффициентов – на 45%; а если через 10 лет, то фиксированная выплата увеличится в 2,11 раз, а сумма индивидуальных пенсионных коэффициентов в 2,32 раза.

Коэффициенты для расчета страховой пенсии при отсрочке обращения за ее назначением увеличиваются.

Имеющим страховой стаж инвалидам I группы, гражданам, достигшим 80-летнего возраста, гражданам, работавшим или проживавшим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, страховая пенсия назначается в повышенном размере за счёт увеличенного размера фиксированной выплаты либо применения «северных» коэффициентов.

На сегодняшний день законодательством предусмотрена возможность одновременно с трудовой пенсией получать и дополнительную. Такую возможность предоставляет гражданам принятая 1 января 2009 года Программа государственного софинансирования пенсии.

В связи с этим изучение пенсионной системы в современной России является не только важной исследовательской задачей, но и одной из главнейших проблем общественного развития.

Софинансирование накопительной части трудовой пенсии - это система солидарной уплаты дополнительных страховых взносов гражданином и государством в равных долях на формирование накопительной части трудовой пенсии. Она предназначена для поддержки социально активных граждан, заботящихся о своем пенсионном будущем, и предоставляет российским гражданам независимо от года рождения право самостоятельно или через своего работодателя перечислять дополнительные страховые взносы, которые в дальнейшем пойдут на формирование накопительной части пенсии.

Программа государственного софинансирования пенсии - очередной способ для государства получить от граждан дешевый кредит; ни одна социально - страховая структура не будет раздавать деньги, не получая выгоды. Если государство отдает все, что получает, оно уже в убытках, поскольку несет затраты по ведению этой деятельности.

Выделим некоторые недостатки и преимущества программы софинансирования<sup>46</sup>. Недостатками данной программы является то, что:

- невозможно воспользоваться деньгами до пенсионного возраста,
- на пенсии невозможно получить в месяц более 1/120 части от общей суммы накоплений,
- в пенсионный фонд необходимо предоставлять платежки, подтверждающие перевод денег,
- государство может поменять правила игры к моменту вашего выхода на пенсию.

---

<sup>46</sup> О дополнительных страховых взносах на накопительную пенсию и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений. Федеральный закон от 30.04.2008 N 56-ФЗ (ред. от 04.11.2014) // [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_76593/#dst0](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_76593/#dst0)

- потенциальные участники ограничены в возможностях планировать пенсионные накопления,
- из программы исключены неработающие граждане и граждане, имеющие право на особые виды государственной пенсии,
- вступить в Программу можно было только до октября 2014 года.
- рассчитана программа всего на 10 лет с момента уплаты первого взноса,
- недостаточен уровень государственного стимулирования,
- недостаточен уровень создания корпоративных пенсионно-страховых компаний,
- низок контроль за функционированием финансовых потоков,
- отсутствует эффективная обратная связь с населением
- при незапланированном большом круге участников возникает риск повышения расходов на финансирование программ запланированного объема.

*Преимущества* данной программы состоят в возможности участия широкого круга лиц:

- участники получают 12 000 рублей в год дополнительно – это 100% доходности;
- чем гражданин старше, тем выгоднее участие.

На медленное развитие повлияла экономическая ситуация в стране, недостаточно проработанные механизмы системы накопительной составляющей, а также не до конца сформированная нормативная база.

Институтами Программы государственного софинансирования пенсии в Российской Федерации являются пенсионные фонды: государственные и негосударственные. Только практика нескольких предыдущих лет может показать, какие из этих структур работали успешнее, стабильнее.

Участниками формирования пенсионных накоплений с государственным софинансированием являются работающие граждане; работодатели; лица, достигшие пенсионного возраста, но не обратившиеся за назначением государственной пенсии.

Рассмотрим ситуацию по участию в программе на основе статистики по Томской области. На сегодняшний день в Томской области 78,9 тыс. человек являются участниками программы государственного софинансирования пенсии, в т.ч. от 0 до 18 лет – 328 человек (0,41 %), от 19 до 30 лет – 25 866 (32,8 %), от 31 до 45 – 32 204 (40,8 %), от 46 и старше – 21 176 (26,9 %) (рис. 5). Средний размер взноса на будущую пенсию составляет более 6,0 тысяч рублей. Средний возраст участников Программы - 41 год. 43 % участников программы – мужчины и 57 % - женщины.<sup>47</sup> В 2014 году на лицевые счета было перечислено более 97 млн рублей. Всего же с начала реализации программы - почти 328 млн рублей, в т.ч. в 2014 году – 47 721 777 руб. 73% участников (55 537) не платили ни разу. В программу вступили 8 655 пенсионеров. 13 187 человек заплатили через работодателя. 6 819 человек заплатили лично.



Рисунок 5. Количество участников программы в Томской области

<sup>47</sup> Официальный сайт ПФР // [www.pfrf.ru](http://www.pfrf.ru).

Участники Программы имеют право на налоговый вычет в сумме уплаченных ими ДСВ в пределах 12 тысяч рублей в год. Получить вычет можно через бухгалтерию предприятия (организации), в которой осуществляет трудовую деятельность участник Программы, при уплате взносов через работодателя. Документы на получение социального налогового вычета можно также подать в налоговую инспекцию по месту жительства по итогам года, двух или даже трех лет.

*Подведем итог.* Система пенсионного обеспечения давно нуждалась в преобразовании, так как в стране постоянно происходят экономические, так и с демографические изменения.

Программа государственного софинансирования пенсии как способ стимулировать частные накопления имеет свои плюсы и минусы.

Плюсы в том, что участие в Программе исключительно добровольное, т.е. в любой момент можно приостановить платеж, а потом снова включиться и продолжить вносить взносы. Государство гарантирует стопроцентную доходность: на каждый рубль гражданина, вложенный в будущую пенсию, федеральный бюджет добавляет еще один. Участники программы получают дополнительный доход от инвестирования этих средств управляющими компаниями и негосударственными пенсионными фондами. Гражданин, который уплачивает дополнительные страховые взносы, имеет право на социальный налоговый вычет.

Но если посмотреть на программу со стороны государства, со стороны эффективности управления пенсионными средствами понятно, что пенсионных денег просто не хватит на выплату 100% инвестиционной прибыли. В экономике нет такого инструмента, который бы гарантировал стопроцентную доходность за год. Пенсионный фонд России находится в дефиците, но вводит такую программу, которая заведомо, провоцирует еще больший убыток. По моему мнению, это свидетельство неэффективного управления пенсионными средствами.

Для повышения эффективности реализации Программы государственного софинансирования пенсии требуется оптимизация нормативно - правовой базы пенсионного обеспечения, совершенствование механизмов организации программы, улучшение материально-технического обеспечения пенсионной сферы, пересмотр организационно - информационной работы с населением.

### **2.3. Опыт Германии и Казахстана – возможность применения в пенсионной системе России**

У каждой страны свои особенности ведения пенсионной политики. Нужно понимать, что точь-в-точь перенять и начать использовать их в России не получится из-за специфики экономической ситуации и отношения людей к данному вопросу. Нужно отнестись к этому точечно.

Оценим, теоретически, возможность применения для нашей страны инструментов и особенностей пенсионных систем Германии и Казахстана.

Для того, чтобы понять, какие инструменты и особенности пенсионной системы Германии и Казахстана можно будет эффективно применить в России, нужно их четко выделить (табл. 2)

Таблица 2 – Сравнение пенсионных систем Германии и Казахстана<sup>48</sup>

Параметр пенсионной системы	Германия	Казахстан	Россия
Пенсионный возраст женщин	65	63	55
Пенсионный возраст мужчин	67	58	60
Ставка пенсионных отчислений, %	18,5	10	22
Способ отчисления	50/50 с работником	из з/п	работодатель
Дополнительные возможности для граждан с высокими доходами	самостоятельный выбор процент доли, управляющей компании	-	Ставка уменьшается с 22% до 10%
минимальный трудовой стаж	5 лет	Жен.=20 лет Муж.=24 годам	7 лет
стимулирование позднего выхода на пенсию	повышенный пенсионный коэффициент	-	повышенный пенсионный коэффициент

Полезным для улучшения состояния пенсионного фонда России будет использование таких инструментов как:

- увеличение пенсионного возраста. Однако увеличивать пенсионный возраст стоит только у женщин, так как женщины выходят на пенсию раньше, а живут дольше (см. рис 6). Такое изменение приведет к дополнительному притоку денежных поступлений в и сокращению оттоков из Пенсионного Фонда.

<sup>48</sup> сгруппировано автором на основе теоретической части работы



## Ожидаемая продолжительность жизни при рождении

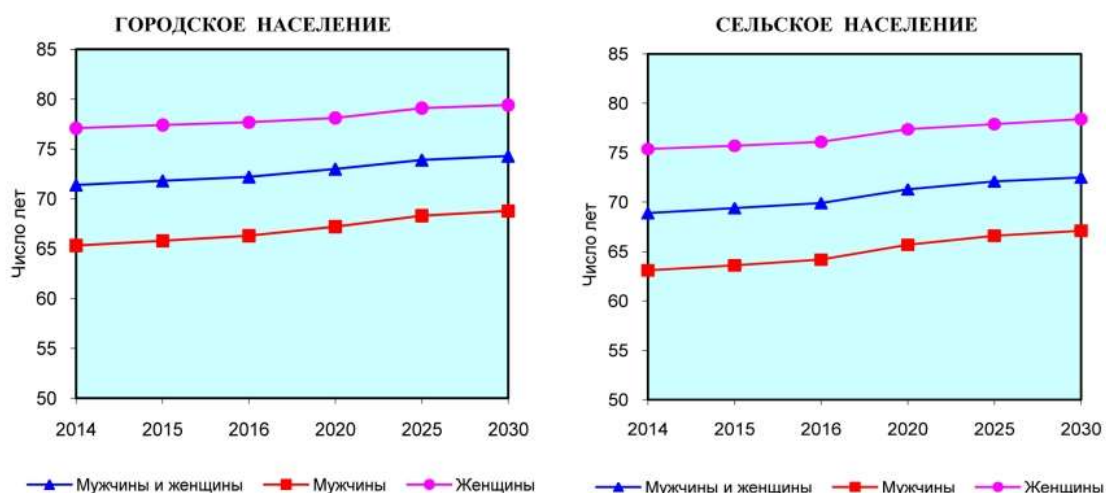


Рисунок 6 – Ожидаемая продолжительность жизни до 2030 г.

- Увеличение минимального трудового стажа, что уже начало реализовываться. Минимальный трудовой стаж с каждым годом будет увеличиваться на один год и к 2024 году составит 15 лет<sup>49</sup>. Это, безусловно, положительно скажется на финансовом состоянии пенсионной системы и будет мотивировать людей работать и стабилизировать национальную экономику.
- Введение единого налога с дохода для каждого гражданина вне зависимости от величины заработной платы. В 2016 году при доходе до 796000 рублей / год ставка взноса в Пенсионный Фонд составляет 22%. Если же заработная плата превышает данную сумму, то процент отчислений снижается до 10%<sup>50</sup>. С другой стороны, какой бы большой ни была зарплата, установлена максимальная пенсия по достижению пенсионного возраста. Кроме того, величина пенсии привязана к средней зарплате по региону и не может превышать ее величину, умноженную на

<sup>49</sup> О страховых пенсиях. Федеральный закон от 28.12.2013 N 400-ФЗ (ред. от 29.12.2015, с изм. от 23.05.2016) // [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_law\\_156525/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_156525/)

<sup>50</sup> О предельной величине базы для начисления страховых взносов в Фонд социального страхования Российской Федерации и Пенсионный фонд Российской Федерации с 1 января 2016 г. Постановление Правительства РФ от 26.11.2015 N 1265 // [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_law\\_189499/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_189499/)

1,6. Получается, что за граждан, имеющих большую зарплату, в ПФР перечисляют также большие суммы, но при достижении пенсионного возраста они получают ограниченную пенсию, остальное остается в Фонде. Это большой плюс для пенсионной системы, но не для граждан.

- Стимулирование рождаемости в стране. На данный момент этому способствует материнский капитал, который ежегодно индексируется (рис. 7). В 2016 году он составляет 453 026 руб. Пока он выплачивается только за второго, либо последующего ребенка. Разделение данной суммы на каждого рожденного в семье ребенка, во-первых, финансово поможет семьям, а, во-вторых, будет больше стимулировать рождаемость и стабилизировать демографическую ситуацию.

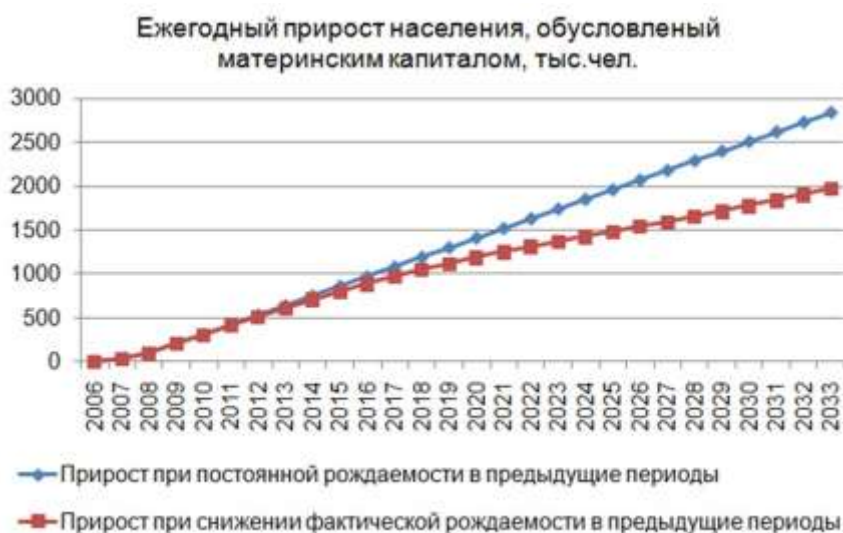


Рисунок 7. Динамика прироста населения, тыс. чел.<sup>51</sup>

- Повышение финансовой грамотности населения и обеспечение финансовой прозрачности системы пенсионного обеспечения позволит заблаговременно рассчитать, получится ли достойно жить на пенсии, либо нужно беспокоиться о дополнительных доходах в нетрудоспособном возрасте.
- Совершенствование управления пенсионными средствами. Уже как три года подряд заморожена выплата накопительной части

<sup>51</sup> Федеральная служба Государственной статистики РФ // <http://www.gks.ru/>

пенсии, так как она направляется на устранение дефицита Пенсионного Фонда как одного из институтов государственной политики.

- Восстановление национального производства будет способствовать стабилизации экономики и ее устойчивости. Это, в свою очередь, увеличит занятость и позволит производить товары, востребованные на рынке.

- Повышение заработной платы приведет к большим отчислениям в пенсионный фонд и положительно отразится на пенсионной системе. Примерно 32 % заработных плат выплачивается «в конверте», хотя большинству людей это становится не выгодно. Нужно стимулировать людей и предпринимателей выходить из данной ситуации.

Для решения вопросов об административном потенциале необходимо следующее:

- создание точной, интегрированной общероссийской базы данных, отслеживающей начисление пенсий и лицевые счета (включая необходимое программное обеспечение и информационные системы, а также новые операционные процедуры, используемые в Пенсионном фонде;

- современная система финансового управления (для отслеживания движения денежных средств, проведения эффективных аудиторских проверок, обеспечения точности внутреннего контроля и учета, а также признания финансовых операций системы);

- регулярное предоставление ежегодного отчета каждому участнику;

- создание в Пенсионном фонде возможностей выполнения новых платежных функций (в сотрудничестве со всеми региональными администрациями);

- координация действий Федерального казначейства, налоговых органов и ПФР.

Во многих отношениях было бы легче передать некоторые или все эти функции частным организациям. Однако в нынешних условиях успех

пенсионной реформы в России зависит от выполнения именно этих требований.

**ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗДЕЛА  
«СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»**

Студенту:

Группа	ФИО
14A2A	Борисенков Егор Сергеевич

Институт	Институт социально-гуманитарных технологий	Кафедра	Инженерного предпринимательства
Уровень образования	бакалавр	Направление	Менеджмент

**Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»:**

<ul style="list-style-type: none"> <li>– Положения и рекомендации по корпоративной и социальной ответственности используемые в российской практике</li> <li>– Внутренняя документация предприятия, официальной информации различных источников, включая официальный сайт предприятия, отчеты</li> </ul>	<p>-ГОСТ Р ИСО 26000-2010 «Руководство по социальной ответственности». Настоящий стандарт идентичен международному стандарту ISO 26000-2010 «Guidance on social responsibility»;</p> <p>- Внутренняя документация предприятия, официальный сайт ОПФР по Томской области, отчеты</p>
<b>Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке:</b>	
<p>Анализ факторов внутренней социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– безопасность труда;</li> <li>– стабильность заработной платы;</li> <li>– поддержание социально значимой заработной платы;</li> <li>– дополнительное медицинское и социальное страхование сотрудников;</li> <li>– развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации;</li> <li>– оказание помощи работникам в критических ситуациях.</li> </ul>	<p>– Проанализировать внутреннюю социальную политику ОПФР по Томской области по вопросам квалификации труда, мотивации и обучения сотрудников</p>
<p>Анализ факторов внешней социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– спонсорство и корпоративная благотворительность;</li> <li>– содействие охране окружающей среды;</li> <li>– взаимодействие с местным сообществом и местной властью;</li> <li>– готовность участвовать в кризисных ситуациях;</li> <li>– ответственность перед потребителями товаров и услуг (выпуск качественных товаров), и т.д.</li> </ul>	<p>– Проанализировать внешнюю социальную политику ОПФР по Томской области по вопросам ответственности перед гражданами</p>
<p>1. Определение стейкхолдеров организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- внутренние и внешние стейкхолдеры организации;</li> <li>- краткое описание и анализ деятельности стейкхолдеров организации.</li> </ul>	<p>-Определить стейкхолдеров и рассмотреть их деятельность</p>
<p>2. Определение структуры программы КСО</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Наименование предприятия;</li> <li>- Элемент;</li> <li>- Стейкхолдеры;</li> <li>- Сроки реализации мероприятия;</li> <li>- Ожидаемый результат от реализации мероприятия.</li> </ul>	<p>-Описать мероприятия, проводимые в рамках социальной ответственности, направленные на внутренних и внешних стейкхолдеров</p>
<p>3. Оценка эффективности программ и выработка рекомендаций</p>	<p>-Выявить ожидаемую эффективность программ и разработать рекомендации</p>

<b>Перечень графического материала:</b>	
<i>При необходимости представить эскизные графические материалы к расчётному заданию (обязательно для специалистов и магистров)</i>	

<b>Дата выдачи задания для раздела по линейному графику</b>	
---	--

**Задание выдал консультант:**

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
ассистент кафедры менеджмента	Грахова Елена Александровна			

**Задание принял к исполнению студент:**

Группа	ФИО	Подпись	Дата
14A2A	Борисенков Егор Сергеевич		

### **Глава 3. Социальная ответственность**

Пенсионный фонд Российской Федерации - один из наиболее значимых социальных институтов государства, эффективно обеспечивающий переход от государственного пенсионного обеспечения к обязательному пенсионному страхованию. Все проводимые преобразования в сфере предоставления пенсионных услуг, а также другие

не менее важные задачи, решаемые органами ПФР - по установлению материнского (семейного) капитала, по организации процесса инвестирования средств пенсионных накоплений, по оказанию адресной социальной помощи различным категориям граждан и т.д., направлены на достижение одной единственной цели - улучшение благосостояния населения.

Современная и динамично развивающаяся инфраструктура органов ПФР позволяет оперативно и качественно осуществлять полномочия, установленные действующим законодательством.

Действительно, в последние годы к социальным проблемам приковано пристальное внимание Президента Российской Федерации, органов законодательной и исполнительной власти, в связи с чем, социальное законодательство развивается очень интенсивно. Это предъявляет к работникам органов ПФР особые требования - четко ориентироваться в юридических тонкостях нормативных документов, быстро реагировать на изменения в законодательной базе и уметь правильно применить правовые нормы в отношении конкретного гражданина. Кроме того, необходимо отметить, что ПФР - высокотехнологичная организация, в которой функции каждого сотрудника осуществляются на основе информационно - коммуникационных технологий, что также создает специальные требования к подготовке кадров. Видимо эти и многие другие факторы сыграли немаловажную роль в том, приоритетными направлениями в работе с персоналом в ПФР являются: сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, формирование высокопроизводительного и сплоченного коллектива, способного поддерживать конкурентоспособность ПФР на рынке пенсионного обеспечения и социальных услуг.

В системе Пенсионного фонда РФ документом, закрепляющим кадровую политику фонда, является утвержденная постановлением

Правления ПФР от 20.07.2006г. № 175п «Концепция кадровой политики Пенсионного фонда Российской Федерации на 2006-2009 годы».

Согласно данному документу кадровая политика ПФР основывается на теории и практике управления организацией, исходя из миссии ПФР, и имеет следующие стратегические направления деятельности: сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала; формирование высокопроизводительного, сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на меняющиеся требования общества, рынка труда и пенсионного обеспечения.

Кадровая политика ПФР имеет постоянно развивающуюся структуру по следующим основным направлениям:

- квалификационные требования, предъявляемые к персоналу;
- подбор, отбор и расстановка кадров;
- определение обязанностей, полномочий и мер ответственности работников на основе должностных инструкций (регламентов);
- организация адаптации работников;
- социально-психологическая и профессиональная диагностика персонала;
- усовершенствование мотивационных механизмов;
- принципы развития персонала на основе системы непрерывного обучения, служебного продвижения работников, подготовки резерва для выдвижения на руководящие должности, планирования карьеры;
- оценка деятельности и аттестация персонала;
- психологическая поддержка и обеспечение условий для осуществления профессиональной деятельности;
- развитие организационной (корпоративной) культуры;
- осуществление социальных программ, обеспечение безопасности и охраны здоровья персонала;



· обобщение и распространение передового опыта работы с персоналом в территориальных органах ПФР, внедрение новых технологий кадрового менеджмента, управление нововведениями в кадровой работе.

Действующая в Пенсионном фонде РФ концепция, содержит стратегические задачи ПФР в области управления персоналом, определяет возможности и конкретные пути их решения, сформированные исходя из анализа внешней и внутренней среды.

### *3.1 Внутренняя политика КСО*

К внутренним факторам, влияющим на КСО, относятся: миссия, ценности, цели и задачи организации, позиционирование службы персонала, финансовые ресурсы и кадровый потенциал ПФР.

Большая роль в УПФР отводится развитию персонала на основе системы непрерывного обучения, служебного продвижения, подготовки резерва для выдвижения на руководящие должности, планирования карьеры.

Немаловажное значение имеет маркетинг персонала, главная цель которого – правильное понимание психологических, социальных и производственных факторов, влияющих на решение сотрудников о закреплении на рабочих местах; также встает вопрос психологического отбора при приеме на работу. В связи с этим для социально – психологической и профессиональной диагностики персонала, психологической поддержки и обеспечения условий для осуществления эффективной деятельности в штат Отделения ПФР введена психологическая служба.

Из вышесказанного можно сделать вывод, что работа с персоналом в органах УПФР по Томской области, направлена прежде всего на то, чтобы специалисты всех уровней осознавали себя частью единого целого, понимали свои цели и задачи в свете общей стратегии организации, чувствовали ответственность за свой труд в рамках создания и

поддержания образа и репутации Пенсионного фонда Российской Федерации, а пенсионеры и застрахованные лица видели бы в каждом работнике УПФР прежде всего блестящего профессионала. На передний план кадрового менеджмента сегодня выходят такие функции, как перспективное планирование и прогнозирование, переход на упреждающие и активные составляющие в кадровой работе, организационная интеграция путем включения руководителей всех уровней в кадровый менеджмент, внедрение новых технологий в работе с персоналом (оценка исполнительской деятельности, дистанционное обучение и т.д.), так как, чтобы выполнять сложные задачи завтра, нужно соответствовать повышенным требованиям уже сейчас.

Внутренняя политика КСО в УПФР по Томской области на, также направлена на активное развитие комфортных условий для обеспечения дополнительными льготами своих сотрудников. Обеспечение уверенности в завтрашнем дне является одним из важнейших направлений внутренней политики компании.

Для развития данного направления используются следующие инструменты:

- добровольное медицинское страхование (ДМС);
- стабильная заработная плата;
- организация курсов повышения квалификации и тренингов;
- помощь в критических ситуациях.

### *3.1.1 Добровольное медицинское страхование*

Система добровольного медицинского страхования позволяет следить за состоянием здоровья работников компании, а также поддерживать его на должном уровне. Каждый принятый сотрудник по прошествии испытательного срока получает от компании пакет услуг ДМС в обязательном порядке независимо от должности.

### *3.2.2 Стабильная заработная плата*

Заработная плата является одним из определяющих факторов для большинства граждан. Стабильная выплата заработной платы позволяет обеспечить уверенность работников компании, а также улучшить качество их работы за счет большей отдачи на благо компании. Кроме того, имея стабильную заработную плату, сотрудники стремятся сохранить свое место в компании и продолжить карьерный рост именно в ней.

### 3.2.3 Организация курсов повышения квалификации и тренингов

В УПФР по Томской области на 1.01.2015 г. (рисунок 8) 71,4% сотрудников имеют высшее образование, 25,3% - среднее профессиональное.

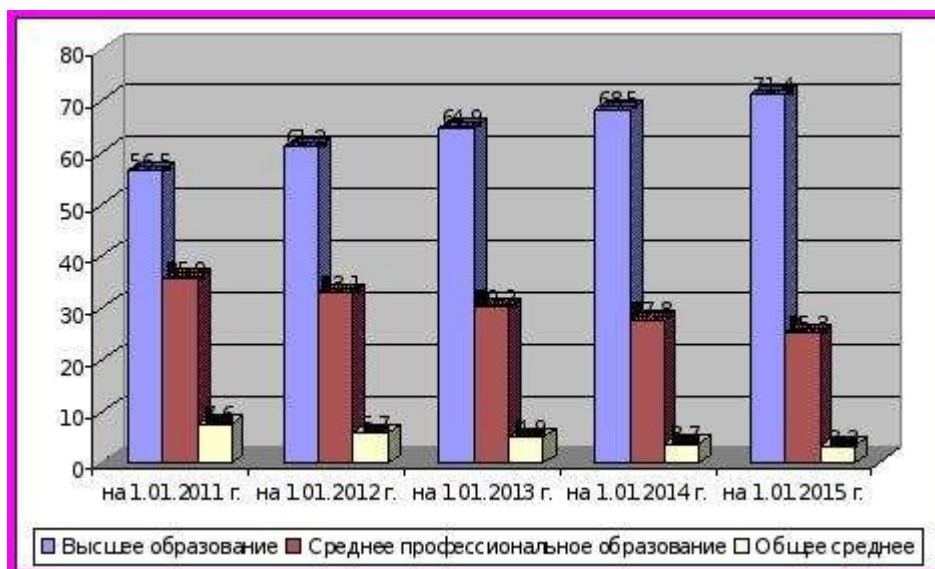


Рисунок 8. Квалификационный состав сотрудников УПФР

Система непрерывного внутрифирменного обучения персонала УПФР по Томской области на представляет собой централизованный и целенаправленный образовательный процесс, связанный с целями и задачами пенсионной системы. Участие в нем начинается со дня поступления на работу специалистов и руководителей, продолжается на всем протяжении их трудовой деятельности в УПФР и является обязательным условием служебного роста. Следует отметить, что непрерывное внутрифирменное обучение руководящего состава УПФР

осуществляется параллельно с обучением по планам Пенсионного фонда РФ, разрабатываемых ежегодно для региональных отделений. В целях наибольшего охвата обучением сотрудников пенсионной системы Пенсионным фондом России и Отделением Пенсионного фонда России в России активно внедряется дистанционная форма обучения. Совместно с Современной гуманитарной академией проведено экспериментальное обучение по курсу повышения квалификации начальников управлений (Отделов) ПФР в городах и районах на тему "Теория и практика управления. Актуальные вопросы по основным направлениям деятельности Пенсионного фонда Российской Федерации" с использованием дистанционных образовательных технологий и средств телекоммуникаций. С июля по сентябрь будет проведено обучение на курсах повышения квалификации с использованием дистанционных образовательных технологий 570-ти руководителей и специалистов подразделений назначения, перерасчета пенсий, оценки пенсионных прав, клиентских служб на тему "Организация назначения пенсий. Правовое регулирование пенсионного обеспечения и страхования в Российской Федерации". Общее количество участников обучения ежегодно увеличивается. Для работников УПФР предусмотрено 5 уровней обучения (рисунок 9):

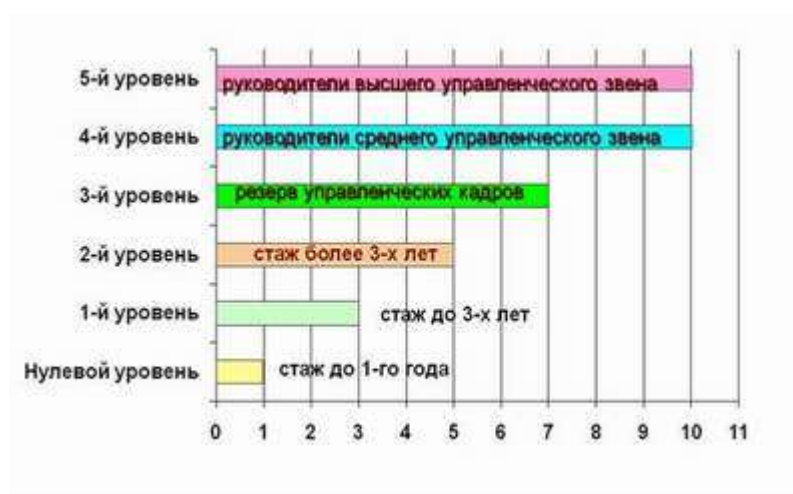


Рисунок 9. Уровни обучения сотрудников УПФР

Основу внутрифирменного обучения составляют однодневные тематические семинары для руководителей и специалистов УПФР по направлениям деятельности, включающие "круглые столы" с руководителями и специалистами структурных подразделений Отделения, курирующих данное направление деятельности. Семинары проводятся с обязательным входным и выходным тестированием, анкетированием и видеозаписью с целью возможности изучения материалов семинара всеми сотрудниками районных управлений ПФР.

### *3.3 Внешняя политика КСО*

К внешним факторам, способным повлиять на развитие КСО ПФР, относятся ситуация в обществе в целом (политика, экономика, развитие законодательной базы, особенности социальных потребностей), ситуация на рынке труда и кадровая политика конкурирующих организаций.

Внешняя политика КСО в Отделения пенсионного фонда по Томской области, подразумевает собой взаимоотношения компании с внешними стейкхолдерами.

- Для государственного пенсионного фонда Российской Федерации такими является, негосударственные пенсионные фонды

#### *3.3.1 Организация системы контроля качества*

С целью повышения качества оценочных услуг разработана и внедрена система контроля качества отчетов об оценке, основанная на следующих принципах:

- оценщики при осуществлении своих должностных обязанностей должны придерживаться принципов независимости, честности, объективности, конфиденциальности, норм профессионального поведения;
- оценщики должны владеть надлежащими навыками, профессиональной компетентностью, выполнять свои обязанности с должной тщательностью, участвовать во внешних программах профессионального обучения;

- руководство компании должно создавать все необходимые условия для непрерывного повышения квалификации сотрудников, обеспечения их необходимой информацией;

- контроль качества отчетов об оценке производится исходя из предположения, что выполненные работы соответствуют надлежащему уровню качества;

- руководство осуществляет наблюдение за адекватностью и эффективностью принципов и процедур внутреннего контроля качества отчетов об оценке.

Система контроля качества отчетов об оценке предполагает, что все работы по подготовке отчета об оценке с момента заключения договора на проведение оценки и до передачи готового отчета об оценке заказчику, подлежат обязательному контролю ответственными лицами.

### *3.3.2 Взаимодействие с органами местной власти и государственными организациями*

ПРФ является государственной организацией, что способствует прозрачной деятельности его подразделений для всех остальных.

### *3.4 Стейкхолдеры Отделения ПФР по Томской области*

Стейкхолдер – физическое лицо или организация, имеющая права, долю, требования или интересны относительно системы или ее свойств, удовлетворяющих их потребностям и ожиданиям.

Внешними стейкхолдерами ПФР являются некоторые НПФ.

### *3.5 Рекомендации по реализации программы КСО*

1. Отделению Пенсионного фонда России по Томской области обратить внимание на организационную работу по подготовке и проведению аттестации: соблюдать сроки ознакомления аттестуемого с отзывом, приказом, графиком проведения аттестации.

2. Внедрить в нормативную базу разработанный оценочный лист.

3. На базе кадровой службы создать центр оценки для комплексной оценки персонала.

4. Доводить до аттестуемых результаты решения комиссии и осуществлять контроль за выполнением принятых аттестационной комиссии решений.

5. В качестве ведущей технологии особое внимание уделить работе с резервом, это обеспечит кадровую стабильность и повысит авторитет аттестации.

6. Практиковать один из наиболее эффективных методов объективной оценки вклада каждого специалиста - собеседование. Это поможет повысить заинтересованность работников в проявлении инициативы, лучше контролировать процесс профессионального развития персонала, взвешено и более эффективно принимать кадровые решения в зависимости от качества служебной деятельности.

7. Лицам, проводящим собеседования, рекомендуется формулировать вопросы к собеседнику в корректной форме, с помощью реплик, знаков одобрения и смен направленности разговора выходить на самые животрепещущие проблемы Пенсионного фонда, внимательно слушать собеседника, предоставляя ему возможность демонстрировать свою позицию, резюмировать, обобщать, оценивать. Поэтому сохранение имеющегося интеллектуального потенциала и его приумножения за счет подготовки своих кадров и привлечения со стороны наиболее квалифицированных и авторитетных специалистов рассматривается в качестве главного, стратегического направления кадрового обеспечения пенсионной системы.

Аттестация специалистов является одной из важнейших функций в системе кадровой работы, позволяющей существенным образом мотивировать работающих и повышать эффективность деятельности организации.





## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Демографические проблемы, изменения в социальной и экономической сферах, с которыми Россия столкнулась в конце восьмидесятых годов, коренным образом отразились на всех сферах жизни общества. Одной из первых подверглась реформированию система пенсионного обеспечения. Изменения в этой области начались с начала девяностых годов. Однако системный характер они приобрели только в 1995 году, когда была принята Концепция пенсионной реформы. При реформировании пенсионной сферы Россия в основном опиралась на собственные силы и наработки, недостаточно используя международный опыт. При этом пенсионные реформы в ряде стран протекали в схожих условиях и по схожим причинам. Проблемы, возникшие в системе пенсионного обеспечения в России, испытывали и системы пенсионного обеспечения стран дальнего и ближнего зарубежья.

Схожесть проблем делает целесообразным и полезным изучение опыта проведения пенсионных реформ в странах Западной Европы и ближнего зарубежья. На основе проведенного обзорного сравнительного анализа систем пенсионного обеспечения и содержания пенсионных реформ в различных странах Западной Европы и ближнего зарубежья в качестве образца была выбрана немецкая и казахстанская модель.

Основы действующей системы пенсионного обеспечения в ФРГ были заложены еще в середине 19 века Бисмарком. Немецкая пенсионная система с заложенными в ней принципами социальности имеет опыт функционирования в рыночных условиях более 150 лет. Поэтому опыт реформирования немецкой пенсионной системы представляет значительный интерес при проведении пенсионной реформы в России. На становлении пенсионной системы Германии оказала значительное влияние социально-ориентированная рыночная экономика, которая с 1948 года является основой немецкого государства и благодаря которой достигнут современный уровень благосостояния немцев. Немецкая модель социально - ориентированной рыночной экономики, так же

как и система пенсионного обеспечения ФРГ, стали образцом, на основе которого создавались и реформировались системы пенсионного обеспечения многих стран мира.

Что касается пенсионной системы Казахстана, то она значительно отличается от всех других такими показателями как: продолжительность трудового стажа, принцип отчисления средств, начисления пенсии, пенсионный возраст. Основывалась она на опыте не только Европы, но других западных стран что, может быть полезным для России.

Однако немецкая модель отразилась на становлении российской системы пенсионного и социального обеспечения, одним из основных принципов организации которой являлся принцип договора поколений. Этот принцип был заложен в немецкую систему еще Бисмарком.

До проведения современных реформ обязательное пенсионное обеспечение в России и Германии строилось на системе «договора поколений». В соответствии с ним молодое поколение - поколение «сынов» за счет своих налоговых отчислений финансирует пенсионное обеспечение старшего поколения - поколение «отцов». Таким образом каждое следующее поколение финансирует предыдущее поколение. Для 60-70-х годов эта система проявила себя как прогрессивная и одна из самых совершенных в мире. Она позволяла повышать уровень жизни пенсионеров при приемлемом уровне налогообложения. Такая система являлась прогрессивной при ситуации, когда происходило «омоложение» населения и рост ВВП, т.е. происходило снижение доли пенсионеров в общей численности населения на фоне растущих ВВП и зарплат (доходов) работников. Однако, когда началось старение населения, выросло число пенсионеров, а рост ВВП замедлился, - эта система пенсионного обеспечения перестала удовлетворять интересам экономики.

Наше исследование показало, что причины и предпосылки, присущие в той или иной степени, как России, так и Германии, и Казахстану, вызвавшие реформы в пенсионной сфере, могут быть сгруппированы в 3 блока:

1. экономические,

2. управленческие,
3. демографические.

Экономические - были следующими:

- рост разрыва в доходах граждан;
- снижение (стагнация) доходов государственного пенсионного фонда (пенсионной кассы) вследствие снижения (стагнации) уровня доходов населения;
- рост выплат зарплат через «серые» схемы, что вызвало снижение поступлений в пенсионную систему, и, кроме того, вызвало необеспеченные обязательства у государственного пенсионного фонда;
- растущие расходы государства на обязательное пенсионное обеспечение на фоне падения ВВП в России.

2. Управленческие. Одним из ярких примеров неэффективного управления пенсионными средствами в России является Программа софинансирования пенсий, вступить в которую можно было с 2009 по 2014 гг., и которая была нацелена на формирование «длинных денег». Программа гарантировала 100%-ную доходность, т.е. к каждому из 12000 руб., государство гарантировало добавить еще 12000 руб. Т.о., она была рассчитана на инвестиции на срок не менее чем на 10 лет под 100% годовых. Но программа также гарантировала инвесторам пенсионного возраста возврат в течение года, т.о. 100%-ную годовую доходность, что не может гарантировать не один финансовый инструмент. Т.о., программа разорительна с точки зрения расходов (выплаты 100%-ной доходности пенсионерам) и с точки зрения доходов (молодым гражданам не выгодно было инвестировать под 100% на 10 лет, т.е. примерно 8% годовых при альтернативе банковского депозита по 12-14%, да еще и на более короткий срок).

3. Демографическая группа причин:

- • снижение рождаемости,
- • рост смертности среди работоспособного населения (причина характерна только для России),

- рост числа пенсионеров

Установлено, что под воздействием схожих демографических и социально-экономических проблем системы пенсионного обеспечения в России и в других странах подвергаются реформированию, имеющему одинаковые цели:

- избежать значительного роста налоговой нагрузки на налогоплательщиков по обязательному пенсионному страхованию (обеспечению) через использование различных методов стимулирования граждан самостоятельно заботиться о своей будущей пенсии;
- повысить заинтересованность граждан в уплате взносов по обязательному пенсионному страхованию(обеспечению) через создание прозрачных и понятных механизмов взаимосвязи между величиной уплаченных взносов и размером будущей пенсии;
- повысить пенсионный возраст, т.е. стимулировать граждан к более позднему выходу на пенсию;
- за счет развития эффективных механизмов инвестирования средств дополнительного (негосударственного) пенсионного страхования (обеспечения) предоставить экономике дополнительные инвестиционные ресурсы.

Влияние немецкой модели на российскую систему пенсионного обеспечения проявилось в формировании в структуре систем пенсионного обеспечения России и Германии схожих элементов. В то время, как в казахстанской системе элементы достаточно различны.

Проведенный сравнительный анализ систем пенсионного обеспечения России, Германии и Казахстана по видам пенсионного обеспечения, источникам формирования средств, направляемых на пенсионное обеспечение; уровню налогообложения показал, что в Германии установлен самый большой пенсионный возраст 65 у женщин и 67 у мужчин. В России самый высокий основной тариф страховых взносов на обязательное пенсионное страхование и равен он 22%. Отчисления в России осуществляет работодатель в полной сумме 22%, а Германии тариф 18,5% делятся на пополам с работником по 9,25%. В то время, как в Казахстане тариф платится из зарплаты трудящегося в размере

10%. В Казахстане минимальный трудовой стаж 20-25 лет, в Германии 5 лет, а в России 7 лет. Для людей с доходом выше 796 000 рублей в России тариф отчисления с 22% снижается до 10%, а в Германии Для людей с доходом выше 5600 евро, присутствуют льготы в уменьшении тарифа и самостоятельного выбора негосударственного пенсионного фонда и суммы отчислений.

Суть российской пенсионной реформы заключается в выделении из системы обязательного пенсионного обеспечения, построенной на принципах солидарности, накопительной составляющей пенсии, которая формируется из обязательных взносов работодателей и дохода от инвестирования этих средств.

На данный момент система работы негосударственных пенсионных фондов хорошо налажена и находится под частичным контролем государства. Это способствует стабильности их деятельности, благодаря которой, средства вкладчиков не только сохраняют свою стоимость, но и имеют возможность увеличиваться. На сегодняшний день риски банкротства и теневой деятельности таких организаций, минимальны.

Внедрение разработанных предложений и рекомендаций позволило бы в большей мере удовлетворять запросы сторон в дополнительном и обязательном пенсионном обеспечении, сократить дефицит пенсионного фонда России и обеспечить экономику длинными деньгами. Т.е., положительно отразилось бы на развитии финансового, страхового и жилищного рынков. Все это стало бы дополнительным стимулом в развитии негосударственного пенсионного обеспечения, положительно сказалось бы на конкурентоспособности системы, на доверии граждан к проводимой пенсионной реформе. Доверие граждан является одним из важнейших факторов для успешной работы частных структур со средствами накопительной части пенсии.

### Список публикаций студента

1. Борисенков Е.С. Сравнительный анализ деловых культур России и Китая / Е. С. Борисенков ; науч. рук. С.Л. Еремина // Экономика России в XXI веке : сборник научных трудов XII Международной научно-практической конференции "Экономические науки и прикладные исследования", г. Томск, 17-21 ноября 2015 г. : в 2 т. — Томск : Изд-во ТПУ, 2015. — Т. 2. — [С. 124-132].  
Схема доступа: <http://www.lib.tpu.ru/fulltext/c/2015/C56/V2/025.pdf>
2. Борисенков Е.С. Программа софинансирования пенсий. Опыт Томской области/ Е.С. Борисенков ; науч. рук. С. Л. Еремина // Экономика России в XXI веке : сборник научных трудов XII Международной научно-практической конференции "Экономические науки и прикладные исследования", г. Томск, 17-21 ноября 2015 г. : в 2 т. — Томск : Изд-во ТПУ, 2015. — Т. 1. — [С. 180-186].; -  
Режим доступа: [http://portal.tpu.ru:7777/science/konf/economics/Trudi/sbornik2015\\_1.pdf](http://portal.tpu.ru:7777/science/konf/economics/Trudi/sbornik2015_1.pdf)

### **Список используемых источников**

1. Абрамов А., Радыгин А., Чернова М. (2014). Регулирование финансовых рынков: модели, эволюция, эффективность // Вопросы экономики. JsJb 2. С. 33—49. [Abramov A., Radygin A., Chernova M. (2014). Financial markets regulation: Models, evolution, efficiency. Voprosy Ekonomiki, No. 2, pp. 33 — 49. (In Russian).]
2. Абрамов А.Е. (2014). Институциональные инвесторы в мире: особенности деятельности и политика развития: в 2 кн. Кн. 1 / Науч. ред. А. Д. Радыгин. М.: Дело. [Abramov A. E. (2014). The institutional investors in the world: Particularities of activities and development policy: In 2 books. Book 1 / A. D. Radygin (ed.). Moscow: Delo. (In Russian).]
3. Абрамов А., Чернова М. (2015). Анализ эффективности портфелей негосударственных пенсионных фондов и паевых инвестиционных фондов в Российской Федерации // Глобальные рынки и финансовый инжиниринг. Т. 2. Jsfe 1. С. 15 — 40. [Abramov A., Chernova M. (2015). Analysis of the effectiveness of pension and mutual fund portfolios in Russia. Globalnye Rynki i Finansovyi Inzhiniring, Vol. 2, No. 1, pp. 15-40. (In Russian).]
4. Аскарров Т. НПФ: шаг назад. Результаты вполне предсказуемы // Республика, № 12 21.03.02
5. Абду А. Растут активы накопительных пенсионных фондов. - Арка Атары № 35 28.03.02
6. Асатова Н.С. Расширение ассортимента пенсионных услуг, оказываемых населению //Вестник КазЭУ им.Т.Рыскулова, №3(57), 2007 - С.56-59
7. Асатова Н.С. Общая экономическая характеристика лидирующих пенсионных фондов Казахстана //Евразийский международный научно-аналитический журнал «Проблемы современной экономики». – СПб, 2007

8. Бисмарк, Отто фон Шенхаузен. Мысли и воспоминания : пер. с нем. / О. фон Ш. Бисмарк. — Москва: Бизнеском, 2009. — 288 с. + Дайджест. — Библиотека Генерального Директора. Вечная классика; Т. VI (XVIII). — В футляре. — Печатается в сокращении. — ISBN 978-5-91663-027-5.
9. Бисмарк О. Письмо министру торговли. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://dugward.ru/library/bismark/bismark\\_vilgel\\_m\\_ii.html](http://dugward.ru/library/bismark/bismark_vilgel_m_ii.html)
10. Зарипова Р.Р., Сираева Р.Р. Совершенствование пенсионной системы // Современное государство: проблемы социально-экономического развития материалы международной научно-практической конференции. — Саратов: Академия Бизнеса. - 2013. - С. 115-116.
11. Шангареева А.Ф., Сираева Р.Р. Надежда на реформирование пенсионной системы// Актуальные вопросы социально-экономического развития современного общества в условиях реформ Материалы Международной научно-практической конференции. — Саратов: Академия Бизнеса. - 2011. - С. 211-213.
12. Официальный сайт Пенсионного фонда ФРГ [Электронный ресурс]/ Режим доступа: [http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Navigation/0\\_Home/home\\_node.html](http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Navigation/0_Home/home_node.html)
13. Сайт Министерства труда и социального обеспечения Германии. [Электронный ресурс]/ Режим доступа: <http://www.bmas.de/DE/Startseite/start.html>
14. Информационный портал Германии [Электронный ресурс]/ Режим доступа: <http://e-migration.ru/germany/pensiya-v-germanii.html>
15. Экономическая статья «Современная пенсионная система Германии» [Электронный ресурс]/ Режим доступа: <http://moyuniver.net/sovremennaya-pensionnaya-sistema-germanii/>
16. Проект федерального закона № 364074-6 "О внесении изменений федеральных законов "о страховых пенсиях" и "о накопительной пенсии"
17. Постановление Правительства РФ от 26.11.2015 N 1265 «О предельной величине базы для начисления страховых взносов в Фонд





30. Алибаев А. Зарубежный опыт реформирования пенсионных систем // РЦБ РК. №11, 2002. - 30с.
31. Максимихина Т. Пенсионная реформа. НПФ – ее активный участник // Прикаспийская коммуна (Атырау), № 44 (18755), 17.04.2008г.
32. Крымова А.М. Высокая доходность сегодня - большая пенсия завтра. // Кызылординские вести № 34 27.03.02
33. Сейкулов Ю. ABN - AMRO Каспий Мунай Газ Накопительный Пенсионный фонд II // Деловая неделя № 11 29.03.09
34. Жженов К. Изменение в пенсионном законодательстве // Индустриальная Караганда (Караганда), № 38 (20584), 01.04.2008г.
35. Зотова И. Контролировать есть кому // Юридическая газета (Астана) № 12 27.03.02
36. Сулаквелидзе А. Верить власти или нет - личное дело каждого // Устинка плюс (Усть-Каменогорск), № 22 29.05.2008 – 483 с.
37. Технологическая инструкция процесса выплат и перевода пенсионных накоплений в страховую организацию в АО «Накопительный пенсионный фонд Народного банка Казахстана» № 11 от 12.01.2007
38. Тулепбаев Т.Б. Казахская пенсионная реформа // Труд в Казахстане, №9, 2003. – 32 с.
39. Турегельдинов Ж. Пенсионная система: становление и перспективы // Казахстанская правда (Астана), № 110 (25557), 24.05.2008г
40. Учебник «Менеджмент в области здравоохранения» - Баева ОВ. 16 стр.
41. План Бивериджа. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://studbooks.net/54217/strahovoe\\_delo/plan\\_beveridzha](http://studbooks.net/54217/strahovoe_delo/plan_beveridzha)
42. О пенсионном обеспечении в РК Закон Республики Казахстан от 20 июня 1997 года № 136 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://tengrinews.kz/zakon/parlament\\_respubliki\\_kazahstan/sotsialnoe\\_obespechenie/id-Z970000136/](https://tengrinews.kz/zakon/parlament_respubliki_kazahstan/sotsialnoe_obespechenie/id-Z970000136/)

43. Официальный сайт ЕНПФ Республики Казахстан [Электронный ресурс]/ Режим доступа: <http://www.enpf.kz/kz/>
44. Кодекс Республики Казахстан О налогах и других обязательных платежах в бюджет. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://kgd.gov.kz/sites/default/files/npa/Kodeks/nalogovyy\\_kodeks\\_2016.doc](http://kgd.gov.kz/sites/default/files/npa/Kodeks/nalogovyy_kodeks_2016.doc)
45. АО «Единый накопительный пенсионный фонд» (GNPF) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kase.kz/ru/emitters/show/GNPF>
46. О некоторых вопросах Национального фонда Республики Казахстан (с изменениями, внесенными Указами Президента РК от 10.02.03 г. № 101; от 02.12.03 г. № 1240; от 28.12.04 г. № 1509). *Указ Президента Республики Казахстан от 29 января 2001 года № 543*. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=1021555#pos=1;-277](http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1021555#pos=1;-277)
47. АО «Единый накопительный пенсионный фонд» (GNPF) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.enpf.kz/ru/o-fonde/>
48. Доклад об экономике России за 2015г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://rusipoteka.ru/analytics/worldbank/ekonomika\\_rossii\\_5.pdf](http://rusipoteka.ru/analytics/worldbank/ekonomika_rossii_5.pdf)
49. Российская Газета. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://rg.ru/2015/09/02/ekonomika-site.html>
50. Российская Газета. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://rg.ru/2015/09/02/ekonomika-site.html>
51. Статья «Подходы к оценке эффективности деятельности НПФ». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/podhody-k-otsenke-effektivnosti-deyatelnosti-npf>
52. Определены основания возникновения и порядок реализации права граждан РФ на страховые пенсии.[Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_law\\_171434/b071b80efe633010f1aaeeb40c3873b7cf342da2/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_171434/b071b80efe633010f1aaeeb40c3873b7cf342da2/)

53. О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений. Федеральный закон 30 апреля 2008 г. №56.[Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/12160189/>

54. Постановление Правительства РФ от 26.11.2015 N 1265 "О предельной величине базы для начисления страховых взносов в Фонд социального страхования Российской Федерации и Пенсионный фонд Российской Федерации с 1 января 2016 г. .[Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_law\\_189499/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_189499/)

55. Федеральный закон от 28.12.2013 N 400-ФЗ (ред. от 29.12.2015, с изм. от 23.05.2016) "О страховых пенсиях"

56. Федеральный закон от 28.12.2013 N 400-ФЗ (ред. от 29.12.2015, с изм. от 23.05.2016) "О страховых пенсиях".[Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_law\\_156525/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_156525/)

57. Федеральный закон от 28.12.2013 N 400-ФЗ (ред. от 29.12.2015, с изм. от 23.05.2016) "О страховых пенсиях"

58. Федеральная служба Государственной статистики РФ .[Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/>

59. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]/ Режим доступа: <http://www.gks.ru/>

60. Федеральный закон от 28.12.2013 № 400-ФЗ (ред. от 29.12.2015) "О страховых пенсиях"

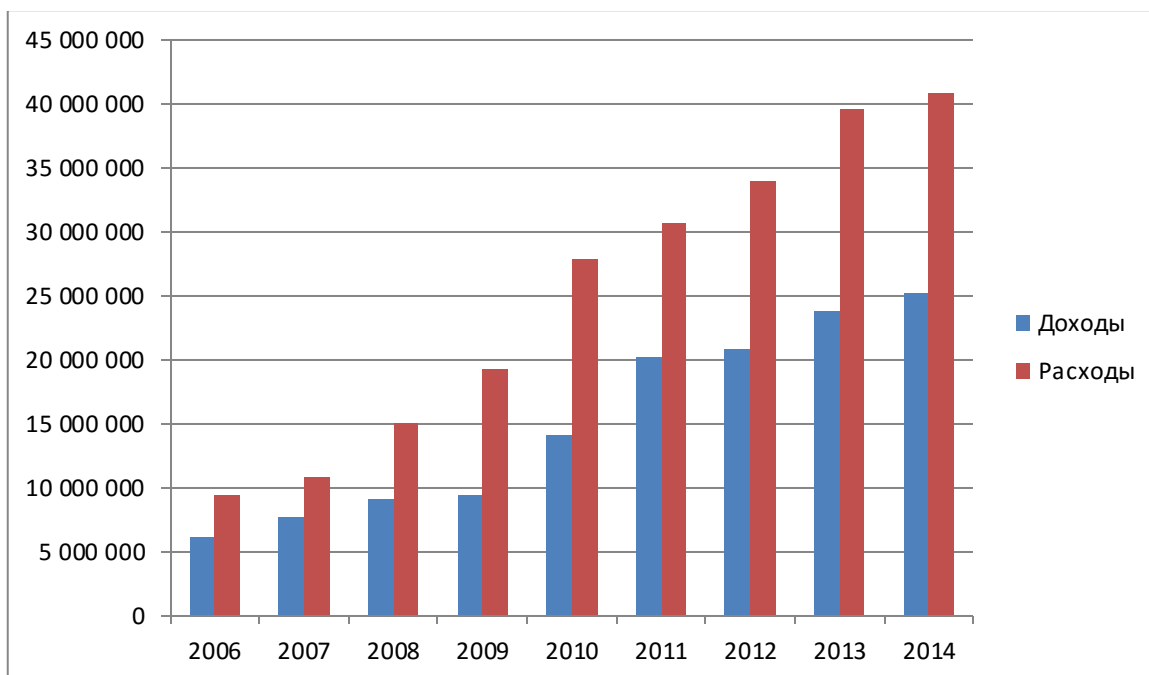
61. Федеральный закон от 17.01.2001 № 173-ФЗ (ред. От 28.12.2013) «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»

62. Федеральное бюро статистики Германии ФРГ [Электронный ресурс]/ Режим доступа: <https://www.destatis.de/DE/Startseite.html>

## Приложение А

Таблица 1. Структура доходов ОПФР по Томской области, 2006 - 2014 гг.,  
тыс. руб.

Год	Доход	Расход	Дефицит		
			Руб.	% %	
1	2	3	4=3-2	5=4/3 (к расходам)	6=4/2 (к доходам)
2006	6 126 800	9 401 009,5	3274209,50	0,35	0,53
2007	7 720 360	10 891 051,0	3170691,00	0,29	0,41
2008	9 222 200	15 066 622,2	5844422,20	0,39	0,63
2009	9 435 700	19 294 000	9858300,00	0,51	1,04
2010	14 184 177,4	27 888 345,4	13704168,00	0,49	0,97
2011	20 312 676,8	30 676 876,0	10364199,20	0,34	0,51
2012	20 829 680,0	33 962 305,2	13132625,20	0,39	0,63
2013	23 842 425,8	39 689 264,5	15846838,70	0,40	0,66
2014	25 281 286,4	40 926 178,5	15644892,10	0,38	0,62



## Приложение Б

### Этапы становления пенсионной системы Республики Казахстан.

Дата	Событие	Нормативный документ (основание)
12 мая 1997 г.	Разработка и принятие Концепции реформирования системы пенсионного обеспечения РК	Постановление Правительства Республики Казахстан от 1997 № 24
	Создание ЗАО «Государственный накопительный пенсионный фонд»	
20 июня 1997 г.		Закон Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан»
24 сентября 1997 г.	создание ЗАО «Государственный накопительный Пенсионный Фонд»	постановление Правительства РК
1998 г.	формирование и развитие сети представительств Фонда в регионах Казахстана	
19 января 1998 г.	поступление первого в истории накопительной пенсионной системы Казахстана пенсионного взноса	
11 августа 1999 г.	получение лицензии ГНПФ на самостоятельное управление пенсионными	

	активами	
1998 - 2002 гг.	деятельность фонда «по умолчанию»	
2003 г.	приобретение ГНПФ равных прав с негосударственными накопительными пенсионными фондами	
	снятие ограничений по инвестиционным возможностям	
	отмена статуса фонда «по умолчанию»	
Октябрь 2004 г.	акционирование ГНПФ	
2005 г.	сертификация ГНПФ как «Территории, свободной от нелицензионного программного обеспечения»	
1 февраля 2005 г.	изменение наименования ЗАО ГНПФ на АО «Накопительный пенсионный фонд «ГНПФ»	
Ноябрь 2005 г.	вручение ГНПФ премии «EuroMarket Award» за вклад в развитие пенсионного сектора (управление капиталом) Республики Казахстан	
25 ноября 2005 г.	подписание Меморандума о намерениях Европейского Банка Реконструкции и Развития (ЕБРР) об участии в акционерном капитале ГНПФ	
Январь 2006 г.	снижение комиссионных вознаграждений по пенсионным активам до 0,0475 %	
31 мая 2007 г.	Членство ЕБРР в акционерном капитале ГНПФ	
Август 2007 г.	признание ГНПФ лидером биржевого рынка ценных бумаг среди небанковских брокерских и/или дилерских организаций по итогам 2006 года	
Декабрь 2008 г.	успешное прохождение аудита системы менеджмента качества по ISO 9001: 2000	
1 марта 2010 г.	превышение пенсионных активов ГНПФ 300 млрд. тенге	
За 8 месяцев 2010 г.	получение «чистого» инвестиционного дохода ГНПФ 14 845 668 тыс. тенге	
2012 г.	получение международной премии Global Pension Fund Awards	
Февраль 2012 г.	превышение объема пенсионных накоплений 500 млрд тг.	
12 марта 2012 г.	сокращение величины комиссионного вознаграждения	
По состоянию на 1 июня 2012 г.	достижение уровня инвестиционного дохода за 12 месяцев 4,86%	
2 июля 2013 г.	вступление в действие новой редакции Закона Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан»	



31 июля 2013 г.	создание АО «Единый накопительный пенсионный фонд»	Постановление Правительства Республики Казахстан № 747
22 августа 2013 г.	перерегистрация ГНПФ	
26 августа 2013 г.	заключение договора о государственной закупке услуг по доверительному управлению пенсионными активами АО «ЕНПФ»	
27 августа 2013 г.	заключение договора по хранению и учету финансовых инструментов и денег	
24 сентября 2013 г.	утверждение графика приема-передачи пенсионных активов и обязательств по договорам о пенсионном обеспечении в единый накопительный пенсионный фонд	